

滋賀県労働委員会

年 報

— 令和 3 年版 —



滋賀県労働委員会事務局編

# はじめに

新型コロナウイルス感染症の世界的大流行は2年にも及びますが、依然予断を許さない状況が続いています。断続的な感染拡大と行動制限措置の長期化により、令和3年も消費低迷は継続し、景気がコロナ禍前の水準まで回復することはありませんでした。一方で、令和3年は、東京オリンピック・パラリンピックが開催され、選手の皆さんの活躍する姿に大きな感動を覚えた年でもありました。

さて、この年報は、令和3年1月から12月までの1年間に当委員会が取り扱った事件の処理状況および当委員会の活動状況の概要をまとめたものです。

不当労働行為事件の審査については、令和3年に新たな申立てはありませんでしたが、令和2年から繰り越した1件が命令発出により終結しました。約4年ぶりの命令発出となりました。

また、調整事件については、集団的労使紛争の新規あっせん申請は1件で、前年に比べて3件減少しました。個別的労使紛争の新規あっせん申請は、前年と同数の7件で、そのうち6件が年内に終結、1件は翌年に繰越しとなりました。

これらの事件の公正かつ迅速な処理、さらには健全な労使関係の確立のため、御尽力を賜りました当委員会委員および関係者の皆様方に深く感謝申し上げます。

当委員会では、不当労働行為事件の審査期間の目標を1年2箇月とし、できる限り迅速な処理に努めるとともに、労働委員会制度の利用促進や労使紛争の未然防止に資するため、委員による月例労働相談や、事務局職員による日々の相談を実施しています。さらに、研修・啓発事業として、委員および事務局職員の研修の充実を図るとともに、高校や大学等への出前講座の実施等普及啓発活動を強化しています。

社会経済情勢が大きく変容する中で、我々労働委員会も様々な労働問題に的確に対応できるよう、更なる研鑽を積んでいかなければなりません。加えて、コロナ禍で一気に加速したICT化の流れにも対応していく必要があります。

労働委員会では、公労使三者構成という特性を活かし、労使関係の健全化にますます貢献していけるよう努力してまいりたい決意です。

今後とも関係機関の皆様の一層の御支援を賜りますようお願いするとともに、この冊子が、日頃から労働問題に携わっておられる皆様、また労働問題に関心をお持ちの方々の御参考になれば幸いです。

令和4年3月

滋賀県労働委員会

事務局長 小谷 充 温

# 目 次

第1章 滋賀県労働委員会の構成	
1 概要	1
2 沿革	1
3 委員	2
4 あっせん員候補者	3
5 事務局	4
第2章 滋賀県労働委員会の活動状況	
第1節 会議等	
1 概要	5
2 総会	5
3 公益委員会議	10
4 研究会	11
5 労働相談会	11
6 委員会連絡会議	11
7 事務局連絡会議	13
8 業務運営状況調査	13
9 審問見学	13
10 講座等	14
11 研修	14
12 講演会	15
13 労働委員会を取り巻く新たな動き	16
第2節 事件取扱概況	17
第3節 審査	
1 不当労働行為事件審査	
(1) 概況	19
(2) 審査の期間の目標の達成状況	19
(3) 取扱事件一覧表	20
(4) 事件の概要	21
(5) 再審査申立事件の概要	42
(6) 行政訴訟事件の概要	42
2 労働組合資格審査	
(1) 概況	43
(2) 資格審査一覧表	44

第4節	調整	
(1)	概況	45
(2)	取扱事件一覧表	48
第5節	争議の実情調査	
(1)	概況	53
(2)	取扱争議の概要	55
第6節	広報活動	60
資	料	
1	取扱事件統計	62
2	事件および労働相談の取扱件数の推移(グラフ)	67
3	労働組合状況	68
4	歴代委員名簿	71

# 第1章 滋賀県労働委員会の構成

## 1 概要

都道府県労働委員会は、労働者の団結を擁護することおよび労働関係の公正な調整を図ることを任務として、労働組合法第19条の12および地方自治法第180条の5の規定に基づき、各都道府県が設ける行政委員会である。

当委員会は、公益を代表する公益委員、労働者を代表する労働者委員および使用者を代表する使用者委員各5名の計15名で構成されている。このうち労働者委員および使用者委員は、それぞれ県内の労働組合または使用者団体の推薦に基づいて、公益委員は労働者委員および使用者委員の同意を得て、いずれも知事から任命され、任期は2年である。

委員が任命され、委員会が構成されると、会務を総理する会長および会長の職務を代行する会長代理が公益委員の中から選挙される。

この他に委員会には、労働争議のあっせんを行うあっせん員候補者が置かれている。

また、委員会の事務を整理するため事務局が設けられ、事務局には会長の同意を得て知事から任命された事務局長以下必要な職員が置かれている。

委員会の職務権限の主なものは、次のとおりである。

- (1) 労働組合の資格審査、証明
- (2) 地公労法第5条第2項による認定、告示
- (3) 不当労働行為の審査、決定、命令
- (4) 労働争議のあっせん、調停、仲裁
- (5) 労働協約の拡張適用の決議
- (6) 争議発生届の受理
- (7) 公益事業における争議行為予告通知の受理
- (8) 労調法第37条違反に関する審査、処罰請求
- (9) 争議の実情調査
- (10) 個別的労使紛争のあっせん

以上のうち(1)、(2)、(3)、(5)および(8)は準司法的機能であり、このうち(5)を除いては公益委員のみで行う職務権限である。

## 2 沿革

昭和21年（1946年）3月1日	旧労働組合法施行（中央労働委員会および地方労働委員会設置）
昭和21年（1946年）10月13日	労働関係調整法施行（あっせん、調停、仲裁等の規定明確化）
昭和22年（1947年）5月3日	日本国憲法施行
昭和24年（1949年）6月1日	現行労働組合法施行（労働組合の資格審査、不当労働行為の審査等が公益委員の専管事項へ変更）
昭和41年（1966年）4月1日	委員の任期が1年から2年に延長
平成12年（2000年）4月1日	地方分権一括法施行（地方労働委員会の事務が機関委任事務から自治事務へ変更）
平成13年（2001年）8月16日	個別的労使紛争のあっせん開始
平成13年（2001年）10月1日	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行
平成17年（2005年）1月1日	滋賀県地方労働委員会から滋賀県労働委員会へ改称
平成21年（2009年）10月	個別労働関係紛争処理制度に係る周知月間開始
平成23年（2011年）10月	無料労働相談会（10月開催）開始
平成25年（2013年）6月	月例労働相談開始

### 3 委 員

令和3年は、第46期委員（令和3年4月1日付け任命）で運営されてきた。

第46期滋賀県労働委員会委員名簿

（令和3年12月31日現在）

区分	氏 名	現 職 等	経 歴	備 考
公益委員	会長 吉 田 和 宏	弁護士	滋賀弁護士会会長	再
	土 井 裕 明	弁護士	滋賀弁護士会会長	再
	会長代理 中 岡 研 二	特定社会保険労務士	滋賀県社会保険労務士会会長	再
	奥 田 香 子	近畿大学法学部教授	近畿大学法科大学院教授	再
	中 睦	弁護士	滋賀紛争調整委員会委員	再
労働者委員	白 崎 直 樹	江若交通労働組合 執行委員長	江若交通労働組合 書記長	再
	池 内 正 博	日本労働組合総連合会滋賀県連合会 事務局長	U Aゼンセン滋賀県支部 支部長	再
	辻 喜 則	関西電力労働組合滋賀地区本部 執行委員長	関西電力労働組合滋賀地区本部 副執行委員長	再
	大 西 省 三	U Aゼンセン滋賀県支部 支部長	U Aゼンセン群馬県支部 支部長	再
	白 木 宏 司	村田製作所グループ労働組合連合会 特別中央執行委員	村田製作所グループ労働組合連合会 会長	再
使用者委員	北 川 鉄 樹	一般社団法人滋賀経済産業協会 専務理事	株式会社滋賀銀行長浜支店 支店長	再
	森 本 勝	レーク商事株式会社 取締役社長	株式会社滋賀ディーシーカード 取締役社長	再
	寺 田 美 弥 子	一般財団法人近畿健康管理センター 理事 会長	一般財団法人近畿健康管理センター 副理事長	新
	中 作 佳 正	株式会社ナカサク 代表取締役社長	株式会社ナカサク 専務取締役	新

なお、令和3年中の異動は次のとおりである。

- 令和3年3月31日付け退任：使用者委員 北川 益造
- 令和3年3月31日付け退任：使用者委員 清水 しのぶ
- 令和3年4月1日付け就任：使用者委員 寺田 美弥子
- 令和3年4月1日付け就任：使用者委員 中作 佳正
- 令和3年11月30日付け退任：使用者委員 山口 茂

#### 4 あっせん員候補者

労働委員会では、労働関係調整法第10条および第11条の規定に基づき、学識経験を有する者で労働争議の解決につき援助を与えることができる者をあっせん員候補者としてあらかじめ委嘱している。あっせん員候補者の任期は、法律その他に定めがなく、委員改選後の最初の総会において、また、任期途中で委員の交替があった場合は新委員任命後の総会において、あっせん員候補者の委嘱および解任を決議し、決定することを慣例としている。労働委員会では、あっせん員候補者名簿を作成、常備しており、あっせんを行う際には、原則としてこの名簿の中から会長が公労使各1名をあっせん員に指名する。なお、平成13年8月から実施している個別の労使紛争のあっせんについても、この名簿の中から会長が公労使各1名をあっせん員に指名する。

滋賀県労働委員会あっせん員候補者名簿

(令和3年12月31日現在)

氏 名	現 職 等	委 嘱 年 月 日
吉 田 和 宏	弁 護 士 滋賀県労働委員会委員	平成13. 4. 2
土 井 裕 明	弁 護 士 滋賀県労働委員会委員	平成21. 4. 1
中 岡 研 二	特定社会保険労務士 滋賀県労働委員会委員	平成22. 11. 26
奥 田 香 子	近畿大学法学部教授 滋賀県労働委員会委員	平成23. 4. 1
中 睦	弁 護 士 滋賀県労働委員会委員	平成31. 4. 1
白 崎 直 樹	江若交通労働組合 執行委員長 滋賀県労働委員会委員	平成22. 11. 26
池 内 正 博	日本労働組合総連合会滋賀県連合会 事務局長 滋賀県労働委員会委員	平成28. 11. 11
辻 喜 則	関西電力労働組合滋賀地区本部 執行委員長 滋賀県労働委員会委員	平成30. 3. 9
大 西 省 三	U Aゼンセン滋賀県支部 支部長 滋賀県労働委員会委員	令和2. 4. 10
白 木 宏 司	村田製作所グループ労働組合連合会 特別中央執行委員 滋賀県労働委員会委員	令和2. 10. 9
北 川 鉄 樹	一般社団法人滋賀経済産業協会 専務理事 滋賀県労働委員会委員	平成25. 4. 1
森 本 勝	レーク商事株式会社 取締役社長 滋賀県労働委員会委員	令和2. 11. 13
寺 田 美 弥 子	一般財団法人近畿健康管理センター 理事 会長	令和3. 4. 1
中 作 佳 正	株式会社ナカサク 代表取締役社長	令和3. 4. 1
小 谷 充 温	滋賀県労働委員会事務局長	令和3. 4. 1
森 俊 彦	滋賀県労働委員会事務局次長	平成30. 4. 13

## 5 事務局

労働委員会には、労働組合法第19条の12第6項で準用する同法第19条の11第1項の規定に基づき、労働委員会の事務を整理するために事務局が設置されており、局長以下の職員が配置されている。

事務局の分掌事務は次のとおりである。

- (1) 委員およびあっせん員候補者に関すること
- (2) 委員会の会議に関すること
- (3) 公印の管守に関すること
- (4) 職員の人事、給与、服務および福利厚生に関すること
- (5) 予算の経理および物品の出納保管に関すること
- (6) 滋賀県労働委員会訓令の制定改廃に関すること
- (7) 文書の収受、発送および保存に関すること
- (8) 関係資料の収集、整理および保管ならびに統計に関すること
- (9) 年報の編さん、刊行およびその他広報に関すること
- (10) 労働争議発生届および争議行為予告通知の受理に関すること
- (11) 労働争議のあっせん、調停および仲裁に関すること
- (12) 労働争議の実情調査に関すること
- (13) 調停委員会、仲裁委員会その他調整に関する委員会に関すること
- (14) 個別的労使紛争のあっせんに関すること
- (15) 公益委員会議その他審査に関する委員会に関すること
- (16) 労働組合の資格審査および証明に関すること
- (17) 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の認定および告示に関すること
- (18) 不当労働行為に係る申立ての受理、審査および命令または決定に関すること
- (19) 不当労働行為に係る訴訟に関すること
- (20) 労働関係調整法第42条の規定による決議に関すること
- (21) 労働組合法第18条の規定による決議に関すること
- (22) 労働相談会および関係機関との連携に関すること
- (23) 労働委員会の活性化および研修・啓発に関すること
- (24) 関係機関への報告その他必要な連絡に関すること

滋賀県労働委員会事務局職員名簿

(令和3年12月31日現在)

職名	氏名	発令年月日
事務局長	小谷 充温	令和3. 4. 1
次長	森 俊彦	平成30. 4. 1
副主幹	田中 博	令和3. 4. 1
主任主事	米澤 裕人	平成30. 4. 1
主任主事	窪田 大輔	令和3. 4. 1
主事	島 絵理佳	令和2. 4. 1



## 第2章 滋賀県労働委員会の活動状況

### 第1節 会 議 等

#### 1 概 要

労働委員会の業務は、委員会の持つ合議制の原則から、全て会議によって運営されている。

会議には、総会と公益委員会議、その他必要に応じて開催する調停委員会、仲裁委員会、小委員会等がある。

総会は、委員全員をもって構成され、公益委員会議で行うものを除いた全ての問題を審議し、委員会の活動方針や仕事の進め方を決定するもので、委員会運営の中核的役割を果たしている。総会は労働委員会規則では毎月1回以上開かれることになっているが、当委員会では定例会を原則として毎月第2、第4金曜日の2回開催している。

公益委員会議は公益委員のみで行われる会議であり、不当労働行為事件の認定審査および命令の決定、労働組合の資格審査、その他地方公営企業等における非組合員の範囲の認定・告示等を扱っている。この会議は必要に応じて開かれることになっている。

また、この他に専門知識の研鑽を図るために開催される研究会や他の都道府県労働委員会への調査、各労働委員会相互の連絡調整のために開催される全国、ブロック別の会議、および研修等があり、さらに、毎年10月の「個別労働紛争処理制度」に係る周知月間に合わせた労働相談会に加え、平成25年度からは原則として毎月第4金曜日に月例労働相談を開催している。

令和3年中における会議等の開催状況は以下のとおりである。

#### 2 総 会

開催回数	期 日	付議事項および報告事項
第1760回	令和3. 1. 8	1 報告事項 (1) 令和2年(不)第2号について (2) あっせんについて ア 令和2年(個)第6号 2 その他 (1) 月例労働相談(11月～12月)について (2) 労働委員会が所管する諸手続における押印の見直しについて (3) その他
1761	3. 1. 22 (書面・Web 併用開催)	1 報告事項 (1) 労働組合資格審査について(委員推薦) ア 令和3年(資)第1号 イ 令和3年(資)第2号 ウ 令和3年(資)第3号 エ 令和3年(資)第4号 (2) 令和2年(不)第2号について (3) あっせんについて ア 令和2年(個)第6号 2 その他 (1) 臨時近畿ブロック労働委員会会長会議の概要について (2) 新型コロナウイルス感染症への抜本的対策の更新について (3) その他

1762	3. 2.26 (Web開催)	1 報告事項 (1) 令和2年(不)第2号について 2 その他 (1) 近畿ブロック労働委員会公益委員連絡会議の概要について (2) 令和3年度月例労働相談実施要領について (3) その他
1763	3. 3.12	1 報告事項 (1) 令和2年(不)第2号について (2) 争議の実情調査について 2 その他 (1) 年間事件取扱状況について (2) 令和3年度研修・啓発活動計画について (3) その他
1764	3. 3.26	1 報告事項 (1) 令和2年(不)第2号について 2 その他 (1) 不当労働行為事件審査他各事務処理要領の改訂について (2) その他
1765 (臨時)	3. 4. 1	1 付議事項 (1) 会長の選挙について (2) 会長代理の選挙について
1766 (臨時)	3. 4. 1	1 付議事項 (1) あっせん員候補者の委嘱および解任について (2) 公労使各側の世話役(幹事)の選出について (3) 総会議事録の承認方法について (4) 研修・啓発小委員会の委員の選出について 2 その他 (1) 令和3年度総会および諸会議について (2) その他
1767	3. 4. 9	1 報告事項 (1) 令和2年(不)第2号について (2) 争議の実情調査について 2 その他 (1) 令和3年度月例労働相談担当委員について (2) 月例労働相談(1~3月)について (3) その他
1768	3. 4.23	1 報告事項 (1) 令和2年(不)第2号について (2) 争議の実情調査について 2 その他 (1) 第121回近畿ブロック労働委員会連絡協議会の議題について (2) その他
1769	3. 5.14	1 報告事項 (1) 令和2年(不)第2号について

		<p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 「在り方検討小委員会後の検討について（中労委案）」に対する意見について</p> <p>(2) 第121回近畿ブロック労働委員会連絡協議会の議題回答案について</p> <p>(3) その他</p>
1770	3. 5.28	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和2年（不）第2号および令和2年（資）第3号について</p> <p>(2) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年（個）第1号</p> <p>(3) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 第121回近畿ブロック労働委員会連絡協議会の議題への回答について</p> <p>(2) .10月労働相談会実施要領について</p> <p>(3) その他</p>
1771	3. 6.14	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和2年（不）第2号について</p> <p>(2) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年（個）第1号</p> <p>イ 令和3年（個）第2号</p> <p>ウ 令和3年（個）第3号</p> <p>(3) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 近畿ブロック労働委員会労働者側委員連絡会議第53回総会・研究会の概要について</p> <p>(2) 第121回近畿ブロック労働委員会連絡協議会の概要について</p> <p>(3) その他</p>
1772	3. 6.25	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年（個）第2号</p> <p>イ 令和3年（個）第3号</p> <p>ウ 令和3年（個）第4号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 在り方検討の状況について</p> <p>(2) その他</p>
1773	3. 7. 8	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年（個）第2号</p> <p>イ 令和3年（個）第4号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 月例労働相談（4月～6月）について</p> <p>(2) その他</p>

1774	3. 7.26	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年(個)第2号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会の概要について</p> <p>(2) その他</p>
1775	3. 8.27 (Web開催)	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年(個)第2号</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 労働委員会在り方ビジョン小委員会設置要綱案について</p> <p>(2) その他</p>
1776	3. 9.10 (Web開催)	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年(個)第2号</p> <p>イ 令和3年(個)第5号</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 令和3年春季賃上げ妥結状況について</p> <p>(2) その他</p>
1777	3. 9.24 (Web開催)	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年(個)第2号</p> <p>イ 令和3年(個)第5号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 令和3年度公労使委員合同研修の概要について</p> <p>(2) その他</p>
1778	3.10. 8 (Web開催)	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年(個)第5号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 月例労働相談(7月~9月)について</p> <p>(2) その他</p>
1779	3.10.22	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて</p> <p>ア 令和3年(個)第5号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 毎月勤労統計調査地方調査月報(令和3年7月分)について</p> <p>(2) 上半期の労働相談実績について</p> <p>(3) その他</p>
1780	3.11.12	<p>1 報告事項</p>

		<p>(1) あっせんについて  ア 令和3年(個)第5号  イ 令和3年(個)第6号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 近畿ブロック労働委員会会長会議・事務局長連絡会議の概要について  (2) 労使関係セミナー(第1回)の概要について  (3) 10月労働相談会の実施結果について  (4) その他</p>
1781	3.11.26	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて  ア 令和3年(調)第1号  イ 令和3年(個)第6号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 第76回全国労働委員会連絡協議会総会の概要について  (2) その他</p>
1782	3.12.10	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて  ア 令和3年(調)第1号  イ 令和3年(個)第6号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 近畿ブロック労働委員会労働者側委員連絡会議・命令研究会の概要について  (2) 全労委第1回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会の概要について  (3) その他</p>
1783	3.12.24	<p>1 報告事項</p> <p>(1) あっせんについて  ア 令和3年(調)第1号  イ 令和3年(個)第7号</p> <p>(2) 争議の実情調査について</p> <p>2 その他</p> <p>(1) 令和3年度公労使委員個別紛争専門研修の概要について  (2) 令和3年度全国労働委員会事務局審査主管課長会議の議題について  (3) その他</p>

### 3 公益委員会議

開催回数	期 日	付議事項および協議事項
第1567回	令和3. 1. 8	1 付議事項 (1) 令和2年(不)第2号について 2 協議事項 (1) 労働委員会が所管する諸手続における押印の見直しについて
1568	3. 1.22	1 付議事項 (1) 労働組合資格審査について(委員推薦) ア 令和3年(資)第1号 イ 令和3年(資)第2号 ウ 令和3年(資)第3号 エ 令和3年(資)第4号 (2) 令和2年(不)第2号について 2 協議事項 (1) 第138回近畿ブロック労働委員会公益委員連絡会議の議題について
1569	3. 2.26	1 付議事項 (1) 令和2年(不)第2号について 2 協議事項 (1) 労働委員会が所管する諸手続における押印の見直しについて
1570	3. 3.12	1 付議事項 (1) 令和2年(不)第2号について 2 協議事項 (1) 不当労働行為事件審査他各事務処理要領の改正について 3 その他 (1) 労働委員会資格審査の事前審査について(不当労働行為救済申立て)
1571	3. 3.26	1 付議事項 (1) 令和2年(不)第2号について 2 協議事項 (1) 不当労働行為事件審査他各事務処理要領の改正について
1572	3. 4. 9	1 付議事項 (1) 令和2年(不)第2号について
1573	3. 4.23	1 付議事項 (1) 令和2年(不)第2号について
1574	3. 4.26	1 付議事項 (1) 参与委員による意見開陳(令和2年(不)第2号) (2) 令和2年(不)第2号に係る合議
1575	3. 5.14	1 付議事項 (1) 労働組合資格審査について(不当労働行為救済申立て) ア 令和2年(資)第3号 (2) 令和2年(不)第2号に係る合議
1576	3. 5.28	1 付議事項 (1) 令和2年(不)第2号に係る合議
1577	3. 6.14	1 付議事項 (1) 令和2年(不)第2号について

#### 4 研究会

開催回数	期 日	議 題
第64回	令和3. 5.21	労働施策総合推進法改正（パワハラ防止法）について
65	3.12. 3	同一労働・同一賃金について

#### 5 労働相談会

##### (1) 月例労働相談

期 日	場 所	相談員（委員）			事務局
		公益	労働者	使用者	
令和3. 2.26	委員会室	奥田委員	—	—	江村副参事
3. 3.26	〃	中委員	白崎委員	北川益造委員	島主事
3. 5.28	〃	中岡代理	大西委員	森本委員	森次長
3. 6.25	〃	奥田委員	白木委員	山口委員	窪田主任主事
3. 7.26	〃	中委員	池内委員	中作委員	田中副主幹
3. 8.27	〃	吉田会長	辻委員	森本委員	米澤主任主事
3. 9.24	〃	中岡代理	白崎委員	山口委員	米澤主任主事
3.11.26	〃	中委員	白木委員	北川鉄樹委員	宮田会計年度 任用職員
3.12.24	〃	吉田会長	池内委員	寺田委員	島主事

相談件数：16件（1月、4月については、相談日を設けたが相談実績なし。）

※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、2月は公益委員による電話対応、8月、9月は、公労使三者によるZoomを用いたWeb相談会とした。

##### (2) 労働相談会（10月の「個別労働紛争処理制度」周知月間に合わせて開催）

期 日	場 所	相談員（委員）			事務局
		公益	労働者	使用者	
令和3.10. 8	大津市	中委員	白崎委員	森本委員	窪田主任主事
3.10. 9	彦根市	吉田会長	白木委員	山口委員	田中副主幹
3.10.17	近江八幡市	土井委員	辻委員	北川鉄樹委員	窪田主任主事
3.10.22	大津市	奥田委員	大西委員	寺田委員	米澤主任主事
3.10.28	草津市	中岡代理	池内委員	中作委員	米澤主任主事

相談件数：4件（9日、17日については、相談日を設けたが相談実績なし。）

※10月8日大津市の相談会はZoomを用いたWeb相談会とした。

#### 6 委員会連絡会議

##### (1) 全国労働委員会会長連絡会議

諸般の事情により中止

##### (2) 第76回全国労働委員会連絡協議会総会

期 日 令和3年11月18日～19日

方 法 Web開催

講 演 「雇用類似の働き方と労使関係」

議 題

- ① 労働委員会における口外禁止条項の取扱いについて
- ② 労働委員会におけるデジタル化に向けた現状と課題について
- ③ 被申請者のあっせん不応諾に対する説得について

(3) 第138回近畿ブロック労働委員会公益委員連絡会議

期 日 令和3年1月26日

方 法 Web開催

議 題

- ① 非組合員の労働条件が義務的団交事項に当たるか ー奈良県労委ー
- ② あっせん申請を理由とした報復的不利益取扱いについて ー奈良県労委ー
- ③ 団体交渉における担当者について ー奈良県労委ー

(4) 近畿ブロック労働委員会労働者側委員連絡会議

ア 第53回総会

期 日 令和3年5月17日

方 法 Web開催

報 告

- ① 2020年度経過報告、会計報告・会計監査報告

議 題

- ① 2021年度活動方針(案)、予算(案)、役員体制(案)、諸活動について(案)

イ 研究会

期 日 令和3年5月17日

方 法 Web開催

講 演 「自由は渡さない」(講師：滋賀県労委会長 吉田 和宏 弁護士)

(5) 第121回近畿ブロック労働委員会連絡協議会

期 日 令和3年5月31日

方 法 Web開催

講 演

「ウィズ・コロナ時代の新しい働き方ー今後どう変わっていくのかー」

議 題

- ① 不当労働行為事件におけるオンラインによる当事者調査手続について ー大阪府労委ー
- ② 労使が締結した「協定書」の締結時には存在しなかった職種への手当支給に係る紛争が生じた場合のあっせん案について ー和歌山県労委ー

(6) 近畿ブロック労働委員会会長連絡会議

期 日 令和3年10月26日

方 法 Web開催

議 題

- ① 令和4年度近畿ブロック労働委員会の諸会議開催計画について ー滋賀県労委ー
- ② 労働委員会の認知度向上のための特色ある取組について ー奈良県労委ー

報 告

- ① 労働委員会の在り方検討に係る現在の状況および今後の対応について ー滋賀県労委ー



## 7 事務局連絡会議

### (1) 全国労働委員会事務局長連絡会議

諸般の事情により中止

### (2) 近畿ブロック労働委員会事務局長連絡会議

期 日 令和3年10月26日

方 法 Web開催

議 題

- ① 令和4年度近畿ブロック労働委員会の諸会議開催計画について ー滋賀県労委ー
- ② 不当労働行為事件に関する命令書の公表等について ー大阪府労委ー

報 告

- ① 労働委員会の在り方検討に係る現在の状況および今後の対応について ー滋賀県労委ー

### (3) 全国労働委員会事務局審査主管課長会議

期 日 令和3年11月25日

方 法 Web開催

議 題

- ① 新型コロナウイルス感染症の予防に配慮した調査・審問の実施に係る取組と課題（Web会議による調査の実施、審問の公開における配慮を含む）
- ② 資格審査を巡る諸課題
- ③ 押印廃止の実務への影響

報 告

- ① 労働協約の地域的拡張適用の決定
- ② 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（仮称）の設置

### (4) 全国労働委員会事務局調整主管課長会議

期 日 令和3年11月25日

方 法 Web開催

報 告

- ① 都道府県からの事例報告 ー北海道労委、神奈川県労委ー
- ② 都道府県労働委員会事務局からの業務報告 ー青森県労委、石川県労委、長崎県労委ー

### (5) 近畿ブロック労働委員会事務局課長会議

平成30年度以降休止

## 8 業務運営状況調査

新型コロナウイルス感染拡大防止のため休止

## 9 審問見学

新型コロナウイルス感染拡大防止のため休止

## 10 講座等

(1) 大学への出前講座：「ワークルール、ブラックバイト、ブラック企業について」

①滋賀大学経済学部（連合滋賀オンライン寄付講座）

期 日 令和3年4月21日

講 師 労働委員会労働者委員、事務局職員

出席者 滋賀大学経済学部

②びわこ学院大学・びわこ学院大学短期大学部（オンデマンド講座）

講 師 事務局職員

対象者 教育福祉学部3回生120名、短期大学部2回生80名

配信日 8月7日～9月13日（夏休み期間）

(2) 高等学校への出前講座：「働いていて、こんなことアリ？と思ったときは、まず相談を！」

期日	場所	講師	出席者
令和3.10.25	八幡商業高等学校（近江八幡市）	事務局職員	3年生 26人
3.11.17	堅田高等学校（大津市）	〃	3年生 168人

## 11 研修

(1) 経営労働フォーラム2021

期 日 令和3年2月3日

場 所 滋賀県草津市（Web併用）

内 容

- ① 解説：2021年版連合白書について
- ② 解説：2021年版経営労働政策特別委員会報告について

(2) 公労使委員合同研修

期 日 令和3年9月2日（全体研修）、9月3日（独自研修）

方 法 Web開催

内 容

（全体研修）

- ① 労働委員会について ー歴史・現状・課題ー
- ② 労働法の基礎
- ③ 調整事例検討 ー兵庫県労委ー
- ④ 審査事例検討 ー熊本県労委ー

（公益委員研修）

- ① 審査実務研修
- ② 和解実務研修
- ③ 調整実務研修

（労働者委員研修）

- ① 不当労働行為救済制度
- ② 個別的労働紛争解決  
ーパート・有期雇用労働法、労働者派遣法、個別労働紛争解決促進法ー

（使用者委員研修）

- ① 労組法7条の概説と不当労働行為審査制度の概要
- ② 使用者委員の役割（中労委の審査経験から）

③ 使用者委員として知っておくべき判例・命令

(3) 公労使委員個別紛争専門研修

期 日 令和3年12月6日～7日

方 法 Web開催

内 容

- ① 労働関係法令の改正等の動向
- ② 裁判例の動向
- ③ 個別紛争処理の経験が豊かな都道府県労働委員会におけるあっせんの成功・失敗事例
- ④ スキル、ノウハウ、経験等に係る情報交換

(4) 労使関係セミナー

ア 令和2年度 第2回

方 法 録画配信

内 容

- ① 正社員・契約社員間における賞与・退職金・諸手当格差の不合理性
- ② 旧労働契約法20条に関する最高裁判例を踏まえつつ、パートタイム・有期雇用労働法を中心に、労働条件に関する設問に対する公労使それぞれの立場での議論

イ 令和3年度 第1回

期 日 令和3年9月16日

場 所 大阪府大阪市

内 容

- ① これからの日本的雇用システムを考える

ウ 令和3年度 第2回

期 日 令和3年12月13日

場 所 奈良県奈良市

内 容

- ① 改正「労働施策総合推進法」施行に関する施策説明
- ② 改正「労働施策総合推進法」施行と職場のパワハラ対策
- ③ ハラスメントのない職場を実現させるためには

(5) 研修・啓発小委員会

期 日 令和3年4月9日

令和3年10月8日 (Web開催)

内 容 労働委員会委員および事務局職員の資質の向上や労働委員会の活動に係る情報発信等を体系的に推進するため、平成29年度から開催している。

令和3年度のテーマは、パワハラ防止法および同一労働・同一賃金である。

## 12 講演会

(1) 秋田県労働委員会委員研修 (講演会)

期 日 令和3年12月21日

方 法 Web開催

講 演

「全労委のこれから～「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会」までの道のりと今後～」

## 13 労働委員会を取り巻く新たな動き

### (1) 新型コロナウイルス感染拡大防止への対応

令和2年から新型コロナウイルスの感染拡大が続く中、滋賀県も令和3年8月6日から8月26日にかけてまん延防止等重点措置区域に、さらに令和3年8月27日から9月30日にかけて緊急事態宣言措置区域となった。これに伴い、当委員会では、感染防止対策の一環として、令和3年8月27日、9月10日、および9月24日の定例総会をWeb方式にて開催するとともに、8月27日および9月24日の月例労働相談をWeb方式にて実施した。

### (2) 今後の労働委員会の在り方検討への対応

#### ①吉田運営委員私案の提出（令和3年1月26日）

令和2年11月20日の第1回全労委運営委員会において、中労委事務局から、労働委員会の在り方の検討のために運営委員会の下に設ける体制については、令和3年7月開催の第2回運営委員会で事務局案を示すとの報告があった。これに対して、令和2年12月24日付けで近畿および九州ブロックの各労委会長14名の連名で、荒木運営委員長宛てに、速やかに次回運営委員会を開催し継続検討の体制等について2年度内に決定すること等を内容とする要望書を提出し、加えて、継続検討体制の議論のたたき台となる吉田運営委員（会長）の私案を荒木運営委員長宛てに提出した。

#### ②要望書（再要望）の提出（令和3年3月19日）

要望書および吉田運営委員私案を提出した後もなお具体案が示されないことから、近畿ブロックの各労委会長6名の連名で、荒木運営委員長宛てに、速やかに運営委員会を開催し継続検討体制を立ち上げることを内容とする要望書（再要望）を提出した。

#### ③「在り方検討小委員会後の検討について（案）」に対する意見の提出（令和3年5月14日）

中労委事務局から「在り方検討小委員会後の検討について（案）」が各都道府県労働委員会に示され、これに対する意見照会があった。滋賀県労働委員会は、5月14日開催の定例総会において「中労委事務局案は、運営委員会を開催して議論すべきであり、その際には先に提出した吉田運営委員私案についても議論の対象とすべきである」との回答を提出することを決定し、中労委事務局宛てに提出した。

#### ④全労委第2回運営委員会（令和3年7月9日）

第2回運営委員会では、中労委事務局から「労働委員会をめぐる課題と今後の検討の進め方について（案）」について、吉田会長から吉田運営委員私案に基づく「今後の労働委員会在り方検討に係る継続検討体制等の概要」について説明され、中労委事務局案を基本的な枠組みとして、小委員会設置要綱を作成することおよび11月の全労委総会前に小委員会を立ち上げることが決定された。

#### ⑤全労委第3回運営委員会（令和3年11月9日）

第3回運営委員会では、中労委事務局から「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会設置要綱(案)」について説明があり、同要綱が了承されるとともに、同要綱に基づき速やかに労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会を立ち上げることが決定された。

#### ⑥第1回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和3年12月2日）

第1回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会では、委員長に中労委両角公益委員が、委員長代理に滋賀県労委吉田会長がそれぞれ選出され、小委員会の設置期間2年間のうち前半1年間を目途に継続8項目の検討を行い、まずは「管轄」および「除斥期間」について重点を置いて検討することとされた。また、適宜「IT」についても検討することとされた。

## 第2節 事件取扱概況

当委員会における令和3年の事件取扱概況は第1表のとおりであった。

第1表 事件取扱概況

(注) 右欄の数字は、実数中に含まれている前年からの繰越件数を表す。

事件区分		年		平成29		30		令和元		2		3	
資格審査	不当労働行為救済申立てのため	1	1							1		1	1
	法人登記のため									1			
	委員推薦のため	8		2	1	4		2		4			
	総会の決議によるもの												
	計	9	1	2	1	4		4		5	1		
不当労働行為事件審査	労組法7条1号該当									1			
	労組法7条2号該当	1								1		1	1
	労組法7条3号該当												
	労組法7条4号該当												
	労組法7条1・2号該当												
	労組法7条1・3号該当												
	労組法7条1・4号該当												
	労組法7条2・3号該当	1	1										
	計	2	1							2		1	1
争議の調整	集团的労使紛争あつせん	3		4	1	2		3		3		1	
	調停									1			
	仲裁												
	計	3		4	1	2		4		4		1	
個別的労使紛争あつせん		6	1	13	1	7		8	1	8	1		
争議の実情調査		22	4	20	4	22	4	23	4	20			
地公労法の認定・告示													
行政訴訟事件		1	1										

第2表 月別事件取扱件数状況

事件区分		月												計	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
労働組合資格審査	新規係属件数	4													4
	前月からの繰越し	1	1	1	1	1									—
	取扱件数	5	1	1	1	1									—
不当労働行為事件審査	新規係属件数														0
	前月からの繰越し	1	1	1	1	1	1								—
	取扱件数	1	1	1	1	1	1								—
集团的労使紛争あつせん	新規係属件数											1			1
	前月からの繰越し												1		—
	取扱件数											1	1		—
個別的労使紛争あつせん	新規係属件数					2	2		1		1	1	1	7	
	前月からの繰越し	1					2	2	1	1	1	1	1	—	
	取扱件数	1				2	4	2	1	2	1	2	2	—	
争議の実情調査	新規係属件数		4	6		1				1	4	4		20	
	前月からの繰越し			4	7	6	7	4		1	5	6		—	
	取扱件数		4	10	7	7	7	4		1	5	9	6	—	
地公労法の認定・告示	新規係属件数													0	
	前月からの繰越し													—	
	取扱件数													—	
行政訴訟事件	新規係属件数													0	
	前月からの繰越し													—	
	取扱件数													—	

第3表 地域別事件継続状況

事件区分	地域						計
	湖南	湖東	湖北	湖西	県外		
労働組合資格審査	4	1	1				5
不当労働行為事件審査		1	1				1
集団的労使紛争あつせん	1						1
個別的労使紛争あつせん	6	2	1				8
争議の実情調査	18		2				20
地公労法の認定・告示							
行政訴訟事件							

(注) ・右欄の数字は、実数中に含まれている前年からの繰越件数を表す。

・地域別表示は、次のとおりである。

湖南 大津市、草津市、守山市、栗東市、野洲市、湖南市、甲賀市

湖東 近江八幡市、東近江市、彦根市、蒲生郡、愛知郡、犬上郡

湖北 長浜市、米原市

湖西 高島市

第4表 企業規模別状況 ・右欄の数字は、実数中に含まれている前年からの繰越件数を表す。

事件区分	規模							計
	9人以下	10～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500人以上		
労働組合資格審査		1		2	1			4
不当労働行為事件審査				1	1			1
集団的労使紛争あつせん						1		1
個別的労使紛争あつせん	2		1	1		4	1	8
争議の実情調査		9	4	1		6		20
地公労法の認定・告示								
行政訴訟事件								

(注) ・労働組合資格審査については、連合団体および合同労組に係るものを含まない。

・右欄の数字は、実数中に含まれている前年からの繰越件数を表す。

第5表 業種別状況

事件区分	業種													計									
	農業・林業	漁業	鉱業・採石業・砂利採取業	建設業	製造業	熱供給・水道業	電気・ガス・情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	物品賃貸業	不動産業・技術サービス業	学術研究・専門サービス業		宿泊業・飲食サービス業	生活関連サービス業・娯楽業	教育・学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業	(他に分類されないもの)	サービス業	公務	
労働組合資格審査				2				2															4
不当労働行為事件審査								1															1
集団的労使紛争あつせん																		1					1
個別的労使紛争あつせん				1					2		1		1		1	2							8
争議の実情調査								4								16							20
地公労法の認定・告示																							
行政訴訟事件																							

(注) ・下段の数字は、実数中に含まれている前年からの繰越件数を表す。

・労働組合資格審査については、連合団体および合同労組に係るものを含まない。

・業種は日本標準産業分類大分類に準拠する。

## 第3節 審 査

### 1 不当労働行為事件審査

#### (1) 概 況

令和3年に、当委員会が取り扱った不当労働行為審査事件は1件であった。  
最近10年間の年別取扱件数は下表のとおりである。

年別事件取扱件数表

(注) 下段の数字は実数中に含まれる前年からの繰越件数を表す。

区分	年	平成24	25	26	27	28	29	30	令和元	2	3
	申立件数		2	2	1	5	3	1	0	0	2
取扱件数		6	3	3	7	4	2	0	0	2	1
		4	1	2	2	1	1	0	0	0	1

#### (2) 審査の期間の目標の達成状況

##### ア 審査期間の目標

当委員会では、不当労働行為事件の審査期間の目標を次のとおり定めている。

「1年2箇月とする。ただし、団交拒否事件については、早期終結に努めるものとする。」

##### イ 審査に要した期間

当委員会が令和3年に取り扱った不当労働行為事件は、同年内に終結し、その審査に要した期間等は次のとおりであった。

事 件 番 号	終 結 状 況	申 立 日 終 結 日	審 査 日 数 審 査 期 間
令和2年(不)第2号	棄却命令	令和2年6月3日 令和3年6月7日	370日 (約1年)

※事件の概要については、(3)取扱事件一覧表に記載している。

##### ウ 目標の達成状況

上記のとおり、令和3年に取り扱った事件は目標期間内に終結した。

## (3) 取扱事件一覧表

(令和3年12月31日現在)

事件番号		令和2年(不)第2号
申立人	名称	X労働組合A支部
	組合員数	30人
	合同労組	該当
	上部団体 (所属組合)	B労働組合
被申立人	名称	Y株式会社
	従業員数	150人
	業種	運輸業
事件発生日		令和元年11月25日
申立日		令和2年6月3日
該当条項		労組法第7条第2号
原因		団体交渉拒否
審査委員		奥田 香子
参与委員		辻 喜則(労) 吉田 郁雄(使) 令和2年9月30日まで 北川 益造(使) 令和2年10月1日から
代理人数		(申立人側) 1 (被申立人側) 2
補佐人数		(申立人側) 1 (被申立人側) 2
調査回数		6
審問回数		0
証人数		(申立人側) 0 (被申立人側) 0
証拠数		(申立人側) 28 (被申立人側) 21
審査計画による 命令交付予定日		令和3年6月7日
終結日		令和3年6月7日
終結内容		棄却命令



#### (4) 事件の概要

##### 令和2年(不)第2号事件

1 申立人 X労働組合A支部

2 被申立人 Y株式会社

3 申立ての概要

申立書によると、申立人は令和元年11月に開催された団体交渉において、新賃金について団体交渉を要求したが、被申立人からは明確な回答がなく、その後、令和2年2月に再度新賃金について団体交渉を要求したが、文書による回答だけであり、団体交渉は開催されなかった。そこで申立人は、再三にわたり団体交渉の開催を促したが、交渉は開催されなかったため、新賃金問題について団体交渉の開催を求めて、同年6月3日、当委員会に対して救済申立てを行った。

4 請求する救済内容

会社は誠意をもって団体交渉に応じること

5 該当条項

労働組合法第7条第2号

6 申立日

令和2年6月3日

7 終結日および結果

令和3年6月7日 棄却

8 委員会の処置

申立てを受けた当委員会は、直ちに調査開始を決定するとともに、審査委員に奥田香子委員を選任した。また、辻喜則労働者委員および吉田郁雄使用者委員から参与の申出があった。

令和2年6月29日に被申立人から本件申立ての棄却を求める趣旨の答弁書の提出があった。

同年7月10日に審査委員および参与委員によって行われた第1回委員協議において、求釈明事項が検討され、双方に対して文書による釈明を求めた。

調査は、当委員会室において両参与委員に出席を求めて実施され、同年8月3日の第1回調査および9月15日の第2回調査において、両当事者の主張の確認、整理が行われた。その後、吉田郁雄使用者委員の退任に伴い、同年10月1日付けで北川益造使用者委員から参与の申出があった。そして、同年10月21日の第3回調査および同年12月9日の第4回調査において、両当事者の主張の確認、整理が行われた。両当事者いずれからも証人尋問申請がなかったため、審問を経ないで命令を発する方針となり、当事者の主張・反論の機会確保の観点から、令和3年1月12日の第5回調査および3月4日の第6回調査は、対席で調査を実施し、この調査をもって結審した。

労使参与委員から同年3月に意見書の提出があり、使用者委員は同年3月26日の公益委員会議で、労働者委員は同年4月26日の公益委員会議で、それぞれ口頭による意見開陳を行った。

同年4月26日、5月14日および5月21日の公益委員会議において合議が行われ、棄却命令を発することが決定された。

同年6月7日に両当事者に命令書の写しを交付し、本事件は終結した。

なお、本事件に関して両当事者から提出された文書は次のとおりである。

申立人側 申立書、補充申立書、代理人・補佐人申請書、準備書面10通、書証(甲第1号証～第12号証-13)、最後陳述書

被申立人側 答弁書、代理人・補佐人申請書、準備書面5通、書証(甲第1号証～第21号証)、最後陳述書

## 命 令 書 (写し)

所在地 (省略)  
申立人 X労働組合  
執行委員長 A 1

所在地 (省略)  
被申立人 Y株式会社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の滋労委令和2年(不)第2号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年4月26日第1574回、同年5月14日第1575回および同年5月28日第1576回公益委員会議において、会長公益委員吉田和宏、公益委員中岡研二、同奥田香子および同中睦が合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

申立人X労働組合(以下「申立組合」という。)は、Y株式会社(以下「被申立会社」という。)に対して、「2019年年末一時金要求書」(以下「令和元年10月25日要求書」という。)を送付して団体交渉の申入れ(以下「令和元年10月25日団交申入れ」という。)を行い、令和元年11月25日に、被申立会社との間で団体交渉(以下「令和元年11月25日団交」という。)が開催された。

申立組合の組合員であり、申立組合A2分会(以下「A2分会」という。)の分会長でもあるA3氏(以下「A3」という。)は、令和2年4月30日付けで被申立会社を定年退職となり、同年5月1日を始期とする再雇用契約を締結するに当たって、令和元年11月25日団交の席上で、自身の再雇用時の賃金に関する要求を行った。

これに対して、被申立会社は、再雇用時の賃金については就業規則の基準に従うものであり、これと異なる取扱いをする意向はない旨回答した。

また、令和2年2月20日、申立組合が被申立会社に対して送付した「2020年春闘職場要求書」(以下「令和2年2月20日要求書」という。)において、再雇用時の賃金額の引上げ、団体交渉の開催等を求めたところ(以下「令和2年2月20日団交申入れ」という。)、被申立会社は、同年3月23日付け「2020年春闘職場要求書の本社側回答について」(以下「令和2年3月23日回答書」という。)により、就業規則の変更は考えていないこと、新型コロナウイルス感染防止の観点から団体交渉の開催を見合わせていること等の回答をした。

本件は、令和元年11月25日団交の席上でA3が行った、再雇用時の賃金に関する要求に対する被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否(不誠実な交渉)(労働組合法第7条第2号)

に当たるとし、併せて令和2年2月20日要求書に対し、令和2年3月23日回答書まで被申立会社から回答がなされなかったこと、同回答書の記1において被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、令和2年3月23日回答書の交付以降、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に団体交渉が開催されなかったことについて、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるとして、令和2年6月3日に、申立組合が不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした事案である。

また、本件申立て以降の被申立会社の対応についても、再雇用時の賃金に関する要求については、令和2年6月26日に開催された団体交渉（以下「令和2年6月26日団交」という。）においても、それ以降も交渉が行われていないことにつき、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるとの主張が追加された。

## 2 請求する救済の内容

会社は、誠意をもって団体交渉に応じること。

## 3 本件の争点

- (1) 令和元年11月25日団交の席上でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求について、被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるか。
- (2) 令和2年2月20日団交申入れに対し、令和2年3月23日回答書の交付まで被申立会社から回答がなされなかったこと、同文書の記1において被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、その後の被申立会社の対応はそれぞれ、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点（1）について

#### (1) 申立組合の主張

ア 令和元年10月25日要求書には、再雇用時の賃金に関する要求を交渉事項として記載していないが、これは、再雇用時の賃金について具体的な金額が判明したのが令和元年10月25日要求書により交渉の申入れを行った後であったためである。その後、令和元年10月25日要求書に基づき開催された令和元年11月25日団交の席上で、被申立会社に対し、再雇用時の賃金額（基準内賃金の時間換算）1,082円を1,100円以上に引き上げるよう要求した。

イ これに対して被申立会社が、賃金額は就業規則等に定められており、就業規則を変更して賃金を引き上げることは考えていないと発言するのみで、団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為である。

#### (2) 被申立会社の主張

ア 令和元年11月25日団交は、申立組合から令和元年10月25日要求書に基づく団体交渉の申入れがあり、これを受けて実施されたものである。令和元年10月25日要求書記載の要求事項は、年末一時金を支払うこと、要求事項につき文書回答を求めることおよび団体交渉を設定することであり、A3の再雇用条件を交渉事項とする旨の記載はなかった。このことから同団交は、令和元年冬季一時金を交渉事項とするものであったといえる。

イ この交渉において、令和元年冬季一時金のやり取りが行われた後、A3はその場で、自身の定年後再雇用が行われる場合の条件について要求を行った。しかし、A3の発言は、再雇用者一般の処遇を問題にするものではなく、A3個人の希望・相談を会社に伝える趣旨の発言にすぎず、そもそも申立組合による要求ではない。また、A3の発言は、令和元年11月25日団交の団体交渉事項とは全く関係がないものであり、対応する団体交渉の申入れが存在しない。

ウ 被申立会社は、A3の当該発言が団体交渉事項とは関係ないものであったものの、再雇用時の賃金については就業規則の基準に従って定められるものであり、これと異なる取扱いをする意向

がない旨を誠実に回答しているため、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

## 2 争点（2）について

### （1）申立組合の主張

ア 令和2年2月20日団交申入れに対して、被申立会社が令和2年3月23日回答書の交付まで対応しなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

（ア）申立組合は、令和2年2月20日要求書において再雇用時の賃金額の引上げ等を要求し、令和2年3月11日までに文書で回答することを被申立会社に求めた。しかし、被申立会社から何ら回答がなかったため、同年3月11日、団体交渉の開催を求めて、被申立会社の本社宛に「Y様 何も連絡ありません。」と記載した書面をファックスで送信した（以下「令和2年3月11日ファックス」という。）。その後、被申立会社F支店の支店長であるB2氏（以下「B2」という。）から連絡があったものの、被申立会社から回答がなかったため、同月20日に再度、再雇用時の賃金に関する交渉に応じるよう求めてファックスを送信した（以下「令和2年3月20日ファックス」という。）ところ、ようやく令和2年3月23日回答書が届いたのである。

なお、令和2年2月20日要求書の再雇用時の賃金に関する要求についていえば、A3の再雇用契約の開始時期が迫っていることから、団体交渉の開催を特に催促したのである。

（イ）以上のとおり、令和2年2月20日団交申入れに対して、被申立会社から令和2年3月23日回答書の交付まで回答がなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為である。

イ 令和2年3月23日回答書の記1で、被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

（ア）令和2年3月23日回答書の記1において、被申立会社は、「就業規則の変更は考えていません。」と回答し、就業規則どおりに賃金を支払っていると主張しているが、この主張は事実と異なるもので、不誠実な対応である。

具体的には、A3が再雇用契約に切り替わる直前の令和2年4月給与明細書には「固定調整給」の支払いの記載があるが、この固定調整給の支払いは就業規則に定めのないものであり、就業規則どおりに賃金を支払っているとの被申立会社の説明と矛盾する。また、過去に再雇用契約となったC氏（以下「C」という。）にも、就業規則とは異なる賃金の支払いをしていたのである。

このように就業規則とは異なる賃金の支払いをしている例があることからすると、被申立会社が述べた「就業規則どおりに賃金を支払っている」との主張自体が事実と反しており、「就業規則の変更は考えていません。」との回答も不誠実である。

（イ）また、被申立会社は、再雇用時の賃金に関する要求に対して「就業規則の変更は考えていません。」と回答するのみであり、団体交渉の実施を拒否している。就業規則に定めのない賃金の支払いがあるのであればなおさら、再雇用時の賃金額についても交渉が可能であるはずである。この点も、正当な理由のない団体交渉拒否の不当労働行為に当たる。

ウ 令和2年3月23日回答書の交付以降、令和2年6月26日団交が開催されるまでの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に被申立会社が団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

（ア）被申立会社は、新型コロナウイルス感染拡大状況下においても「本社安全衛生管理者会議」等の社内会議を開催している。

（イ）また、申立組合と被申立会社の間での団体交渉は、従来から少人数で開催されているのであるから、被申立会社が社内会議を開催するのであれば、申立組合との団体交渉を開催することは可能であったにもかかわらず、新型コロナウイルス感染拡大を理由にして団体交渉を延期するという被申立会社の対応は、団体交渉拒否の不当労働行為である。

エ 令和2年6月26日団交およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について団体交渉が行われなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

(ア) 令和2年6月26日団交の席上で、被申立会社から、令和2年6月26日付け「2020年春闘職場要求書の本社側回答について(第2回目)」と題する文書(以下「令和2年6月26日回答書」という。)が交付されたが、令和2年6月26日団交は夏季一時金およびA2分会のもう一人の組合員の昇給についての交渉であった。また、A3の再雇用時の賃金については、本件申立てが受理されていたため、団体交渉の場で交渉してよいか判断できなかつたため交渉しなかつたのである。申立組合は、再雇用時の賃金額に関する交渉を行うつもりで令和2年6月26日団交に参加しておらず、そもそも再雇用時の賃金問題は夏季一時金交渉のついでに行われるような問題ではない。

(イ) 被申立会社は、令和2年6月26日団交の席上で、再雇用時の賃金に関する問題について何も言っていなかつた。また、申立組合がA2分会のもう一人の組合員の懲戒処分について発言したところ、被申立会社の取締役であるB3氏(以下「B3」という。)とB2がその場で相談し始めたので、時間の無駄だと思い退席したのである。その後も団体交渉は開催されていないことからすれば、令和2年6月26日団交およびその後の被申立会社の対応は団体交渉拒否の不当労働行為に当たる。

## (2) 被申立会社の主張

ア 令和2年2月20日団交申入れに対して、被申立会社が令和2年3月23日回答書の交付まで対応しなかつたことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

(ア) 令和2年2月下旬から、被申立会社は、新型コロナウイルス感染症対策の一環として社内での会議の規模・数を縮小する方針をとり、さらに同年3月以降は大規模な会議を実施しない方針をとることとなり、社内でも留意事項としてその旨を共有していた。またその間に、併存する多数派組合であるD組合(以下「多数派組合」という。)も、被申立会社に対し、同感染症の状況に鑑みれば春闘に関する交渉も例年より遅らせることになる旨連絡してきていた。

このような社内での会議に関する方針および同感染症の状況からすれば、多数派組合と同様、申立組合のA2分会長であるA3においても団体交渉日時の提案が具体的に進まない状況は理解しているであろうと考えていた。ただし、そのような認識であったがゆえに、申立組合に対して正式に「団体交渉の時期を見合わせたい」と伝える必要があるとは意識ができていなかつた。また、申立組合においても、口頭で催促することなどはなかつた。

(イ) また、例年、A2分会の要求書(分会ごとの要求事項)とともに「統一要求書」(分会単位を超えて、各社に統一的に行う要求事項)が提出されていたため、今回もそれが提出されるのを待っていたという事情がある。

(ウ) 以上のことから、令和2年3月11日ファックスについても、「何も連絡ありません。」との連絡はどういう意図か、どのように進めたいという趣旨か、その意図について疑問に感じたところであった。

(エ) さらに、申立組合との団体交渉においては、団体交渉申入書に回答期限や文書回答を求める旨記載されている場合であっても、事前に文書回答を経ることなく団体交渉時に交付して説明するのが通例であった。

(オ) 被申立会社は、団体交渉の開催を催促する令和2年3月20日ファックスによって申立組合との認識の違いを把握し、その後、令和2年3月23日回答書を交付した。

(カ) 以上により、令和2年2月20日要求書に対して被申立会社の回答が同年3月23日になったことは、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

イ 令和2年3月23日回答書の記1で、被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

- (ア) 被申立会社は、令和2年3月23日回答書において「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことにつき、シニア社員の再雇用条件について全員を「就業規則どおり」一律かつ公平に取り扱うとの被申立会社の立場を述べた。A3の「従業員雇用契約書(再雇用)」の内容も、「契約社員給与規程」および「給与規程」の記載内容と一致するものであり、「就業規則どおり」に賃金が支払われているという上記説明は事実と反しない。
- (イ) また、過去に定年後再雇用契約となったCが再雇用されたのは平成23年4月22日付けであり、平成26年3月16日付けの就業規則の変更前にあった「嘱託社員」としての再雇用であって、現在の就業規則とは異なる条件であった。その後、Cの再雇用期間中に「シニア社員」制度が導入されたため、例外的に「嘱託社員」の条件で再雇用を継続する調整が行われた。なお、シニア社員制度導入後に再雇用を開始した者については、例外なく就業規則どおりの処遇が行われてきた。
- (ウ) さらに、被申立会社は、令和2年3月23日回答書の記1で「就業規則の変更は考えていません。」との回答によって当該事項についての交渉自体を拒否したのではなく、団体交渉が開催されれば、その場で説明や交渉を行う用意があった。
- (エ) 以上により、令和2年3月23日回答書の記1で、被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。
- ウ 令和2年3月23日回答書の交付以降、対面による令和2年6月26日団交の開催までの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況であることを理由に被申立会社が団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。
- (ア) 被申立会社は、令和2年2月20日付け団体交渉申入れは従前どおり対面での交渉を要求するものと理解した。そして、新型コロナウイルス感染拡大が続く中、「人との接触」を回避するという社会的要請からも、対面交渉は見合わせるべきと考えていた。
- (イ) 被申立会社は、令和2年3月から6月にかけて安全衛生管理者会議等の社内の会議を行っており、一切の会議を中止したわけではなかったが、会議規模の縮小、会議自体の制限、必要かつ適切であればオンライン会議の形式をとるなどして、適切な範囲で実施していたにすぎない。
- (ウ) 令和元年11月25日以降の団体交渉は、申立組合側からA3、申立組合の組合員であり、当時、A4本部(以下「A4本部」という。)の書記長であったA5氏(以下「A5」という。)の2名が、被申立会社側からB3、B2の2名が出席し、合計4名で行っている。しかし、それ以前には、申立組合やA4本部からも参加する者がおり、申立組合側では3名から10名、被申立会社側では2名から5名が、団体交渉に出席することもあった。
- 令和2年6月26日団交には結果として合計4名が出席したが、被申立会社としては、申立組合の出席者を団体交渉開始時まで知ることができないところ、上記のとおり多数出席すれば、全体として大人数となる可能性は当然に想定すべき状況にあった。
- (エ) 被申立会社は、社内の会議の一部にオンライン会議を導入し始めたが、申立組合との間でオンライン会議システムを用いて団体交渉を行うことは考えなかった。社外の者にオンライン会議を行う環境が整っているか、社内で採用したシステムが通用するかが分からない上、意思疎通の点においても望ましくないと考えていたため、用いることは当時の被申立会社にとって選択肢にはなかったのである。また、申立組合からもオンライン会議システムを用いた団体交渉の提案はなかった。
- (オ) 以上から、令和2年3月23日回答書の交付以降令和2年6月26日団交の開催までの間、団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。
- エ 令和2年6月26日団交およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について団体交渉が行われなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。
- (ア) 被申立会社は、令和2年6月26日団交の中で、令和2年2月20日要求書記載の各項目に

についての被申立会社の回答を記載した令和2年6月26日回答書を交付した。これに加えて、被申立会社は口頭でも回答・交渉することを予定していた。しかしながら、申立組合は、夏季一時金以外の点については令和2年6月26日回答書に関する異議または質問等を述べることはないまま、終了を告げて退席したため、そのまま団体交渉も終了となった。

(イ) 団体交渉においては、労働組合が提示した交渉事項に関し、使用者が団体交渉の場で文書をもって回答し、それに対して労働組合から更なる交渉を求められなければ、当該交渉事項に係る団体交渉は終了し、使用者としてはそれ以上に交渉すべき義務を負わない。

(ウ) 本件についていえば、新型コロナウイルス感染症により団体交渉の開催時期が延びたことから、被申立会社は、令和2年3月23日回答書で一旦回答した上で、令和2年6月26日団交においても交渉事項に関する令和2年6月26日回答書を交付し、口頭でも説明するつもりで臨んだ。これに対し、申立組合の交渉担当者であったA3が夏季一時金以外の点について言及しないまま退席したため、団体交渉が終了するに至ったのであり、被申立会社から更なる交渉を行う義務がないことは明らかである。

また、令和2年6月26日団交後、申立組合が追加で交渉が必要と考えるのであれば、改めて団体交渉の申入れを行えばよいところ、そのような申入れを行うこともなかった。

(エ) 以上により、令和2年6月26日団交およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について団体交渉が行われなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

### 第3 認定した事実

本件について、当事者間に争いがない事実、当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨または証拠から容易に認定できる事実として以下の事実が認められる。

#### 1 当事者等について

##### (1) 申立組合

申立組合は、肩書地に事務所を置き、平成11年11月4日に設立された合同労働組合であり、調査終結時の組合員数は29名である。所属する上部団体はA4本部である。A2分会は、滋賀県(省略)を所在地とし、平成25年3月19日に被申立会社従業員により結成された。調査終結時の組合員数は2名(A3外1名)である。

【当事者間に争いのない事実】

##### (2) 被申立会社

被申立会社は肩書地に本社を置き、滋賀県内に2支店、3営業所を有し、その他全国に3支店、1営業所を展開して、倉庫業・運送業を営む株式会社であり、調査終結時の従業員数は127名である。

【当事者間に争いのない事実】

##### (3) 多数派組合

被申立会社には、多数派組合(D組合)があり、調査終結時の組合員数は84名である。

【当事者間に争いのない事実】

#### 2 事実経過等について

##### (1) 過去の団体交渉

平成25年3月以降、申立組合と被申立会社は団体交渉を行ってきた。団体交渉は春闘要求や夏季・冬季一時金支給前の時期に実施され、加えて、申立組合からの要求・交渉事項についてその都度行われ、多い時には年7回開催されていた。

【当事者間に争いのない事実】

##### (2) A3の再雇用契約および被申立会社の賃金制度

ア A3は、令和2年4月30日付けで定年退職となることから、同年5月1日を始期とする期間

1年の再雇用契約を締結することとなり、同年4月7日、被申立会社との間で、「従業員雇用契約書（再雇用）」を交わした。同契約書には、以下の内容が記載されていた。なお、その他手当としては家族手当（1,500円）が支給されている。

従業員雇用契約書（再雇用）（抜粋）

1. 契約期間 令和2年05月01日から令和3年04月30日
4. 雇用形態等 期間契約従業員（契約社員就業規則第4条第1項第1号1）
  11. 賃金
    - (1) 基準内賃金 月給 178,475円  
(時間換算1,082円)
      - ① 本人給 169,500円
      - ② 職位給 8,475円
      - ③ 役職給
      - ④ 免許資格給 500円
    - (2) (略)
    - (3) その他の手当 支給する。
    - (4) 通勤手当 支給する。(以下略)

【乙5、審査の全趣旨】

イ 被申立会社の「契約社員給与規程」には、以下のとおり記載されていた。なお、A3は、契約社員就業規則第4条第1項第1号の1のシニア社員に該当する。



契約社員給与規程（抜粋）平成26年3月16日改定

Y株式会社

第3章 給料支払

（給料構成）

第9条 契約社員の給料の構成は以下の各号のとおりとする。

- （1）基準内賃金（月額給又は日額給若しくは時間額給）
- （2）基準外賃金

（基準内賃金）

第10条（略）

2 契約社員就業規則第4条第1項第1号の1のシニア社員

以下の本人給、職位給、但し書きによる役職給、免許資格給を合計したものを月額給として取扱う。

- （1）本人給（略）
- （2）職位給（略）
- （3）役職給

満年齢60歳に到達した月の役職給とする。但し、契約社員就業規則第31条第2項の適用を受けた者に限る。

- （4）免許資格給（略）

（基準外賃金）

第11条 本規程に定める基準外賃金は以下の各号による。なお、本条に示す基準外賃金は、割増賃金を除き全ての契約社員に支給するものではない。

- （1）（略）
- （2）家族手当
- （3）～（7）（略）

2 前項第2号から第3号の①～⑤、第4号から第7号の手当の支給適用の有無は次表に定める。（以下略）

上記契約社員給与規程の第11条第2項の「次表」には、手当区分について、「契約社員就業規則第4条第1項関係」の「シニア社員」「第1号の1」には「手当区分 家族手当」について「適用」と記載されていた。

【乙20、当事者間に争いのない事実】

ウ また、「給与規程」には、以下のとおり記載されていた。

給与規程（抜粋）平成30年4月1日改正

Y株式会社本社営業所

（基準外賃金）

第4条 給与規程第7条第1項第2号の基準外賃金を以下の各号のとおり定める。

- （1）家族手当、業務手当、通勤手当は以下の賃金表第5号に定める。（以下略）

上記の「賃金表第5号」には、「区分 家族手当」「金額（円）1,500円/月」と書かれていた。

【乙21】

エ A3の令和2年4月の給与明細書によると、定年退職前には固定調整給が支払われていたが、翌5月の給与明細書によると、再雇用契約において固定調整給は支払われていない。

【甲8】

オ なお、被申立会社を定年退職となった後に再雇用された者の中には、Cのように、現在の就業規則とは異なる条件が適用された者もいた。しかし、Cは、平成23年4月22日付けで、平成26年3月16日付けの就業規則の変更前にあった「嘱託社員」として再雇用されたという経緯があった。Cについては、在職期間中にシニア社員制度が導入されたため、例外的に「嘱託社員」の条件で再雇用を継続する調整が行われたものであり、シニア社員制度導入以降に再雇用された者については、例外なく就業規則どおりの処遇が行われてきた。

【当事者間に争いのない事実】

(3) 令和元年11月25日団交

ア 令和元年10月25日、申立組合は、被申立会社に対して令和元年10月25日要求書を送付して令和元年10月25日団交申入れを行った。同要求書には、令和元年の年末一時金についての要求として、「1. 年末一時金として一人50万円を支払うこと。」および「2. 以上の要求については、11月8日までに文書で回答をお願いします。また、団体交渉を設定されること。」と記載されていたが、再雇用時の賃金に関する要求を交渉事項とする旨の記載はなかった。

【乙1】

イ 令和元年11月15日または16日頃、被申立会社は、A3に対し、再雇用条件が全て記載され、作成日付および使用者欄の押印等がない「従業員雇用契約書(再雇用)」のドラフトを提示した。

【当事者間に争いのない事実】

ウ 令和元年11月25日団交は、同月25日、E市立まちづくりセンターにおいて、午後5時45分から午後6時40分まで実施された。申立組合側からはA3とA5が、被申立会社側からはB3とB2が出席した。当該団体交渉の席上で、A3は自身のドラフトに記載された再雇用条件について発言した。

【当事者間に争いのない事実】

エ 具体的には、①契約期間は令和2年5月1日から令和3年4月30日までが正しいところ、同ドラフトでは令和2年4月1日から令和3年3月31日までと記載されていたため、同ドラフトに記載された契約期間に誤りがあること、②賃金(基準内賃金の時間換算)が1,082円と記載されていたところを1,100円以上にしてほしい旨発言した。これに対して被申立会社側のB3は、その場で、①同ドラフトの契約期間の誤りを訂正し、改めてドラフトを渡すこと、②再雇用時の基準内賃金は就業規則に定められており、その就業規則を変更して賃上げを行うことは現状考えていない旨回答した。

【当事者間に争いのない事実】

(4) 令和2年2月20日以降の事実経過

ア 令和2年2月20日、申立組合は、被申立会社に令和2年2月20日要求書を送付した。同要求書には、差出人としてA4本部執行委員長名、申立組合執行委員長名およびA2分会の分会長としてA3の氏名が連記されており、要求事項として「1. 賃金について、再雇用の時間給を1,100円以上に引き上げることを要求します。」と記載されており、その他の要求事項2項目と併せて、「4. 以上の要求については、3月11日までに文書で回答されることを要求します。また、交渉の設定をお願いいたします。」と記載されていた。さらに、「5. 夏季一時金は、一人50万円を要求します。5月8日までに別途回答をお願いします。」と記載されていた。なお、前年の平成31年2月14日に申立組合から提出された「2019年春闘職場要求書」には、再雇用時の賃金に関する要求は記載されていなかった。

【甲1、乙7】

イ 申立組合は、以前から、団体交渉を申し入れる際の要求書に、期限を設けて文書回答を求めることがあった。しかし、これに対して被申立会社が期限までに文書回答をすることなく、団体交

渉が開催された当日に、回答書を交付して説明・交渉を行うことが通例となっていた。

**【当事者間に争いのない事実】**

ウ これまでの申立組合と被申立会社との団体交渉の経緯を見ると、平成29年までは、2月中旬に春闘および夏季一時金の団体交渉申入れがされ、春闘は2月ないし3月に、夏季一時金は5月ないし6月に団体交渉が行われていた。しかし、平成30年および平成31（令和元）年には、2月中旬に春闘および夏季一時金の団体交渉が申し入れられたものの、いずれも5月ないし6月に団体交渉が行われていた。この場合でも、団体交渉の申入れから開催までの間に、申立組合が文書回答や団体交渉の設定・開催を催促することはなかった。

**【当事者間に争いのない事実】**

エ 申立組合はA2分会の春闘要求に加えて、分会単位を超えた各社共通の「トラック部会統一要求」を行うのが通例であった。特に平成30年および平成31年の2月下旬には、申立組合による「トラック部会統一要求」に関する説明会が開催され、被申立会社は同説明会に参加していた。

**【当事者間に争いのない事実】**

オ 令和2年3月11日、令和2年2月20日要求書に対する被申立会社からの回答がなかったことから、申立組合は、被申立会社の本社宛に「Y様 何も連絡ありません。」と記載された令和2年3月11日ファックスを送信した。同書面には差出人として「F支店 A3」と記載されているものの、申立組合名は記載されていなかった。

同月16日、令和2年3月11日ファックスを確認したB2が、A3に対して「合同の春闘職場要求会があると思っていたから、それに出るつもりになっていた」と述べた。

**【甲2、当事者間に争いのない事実】**

カ 令和2年3月20日、その後も被申立会社から返答がなかったことから、申立組合は、再度被申立会社に対して、令和2年2月20日要求書に対する回答を促すため、令和2年3月20日ファックスを送信した。令和2年3月20日ファックスには、「Y殿 団体交渉に応じ 春闘の回答をすること 再雇用者の賃金交渉にも応じること 早急に回答をすること」と記載されており、差出人は「A2分会 A3」とされていた。

令和2年3月20日ファックスを受けて、被申立会社は令和2年3月23日回答書において、「1. 賃上げについて（再雇用の時間給について） 就業規則の変更は考えていません。」「4. 交渉の設定について 現在新型コロナウイルスの感染防止の観点から、貴組合他との団体交渉については、時期を見合わせております。交渉時期については、状況を判断しつつ別途日時の検討いたします。」等の回答をした。

**【甲3、5】**

キ 被申立会社は、令和2年2月下旬から、新型コロナウイルス感染症対策の一環として社内での会議の規模・数を縮小する方針をとり、さらに同年3月以降は、大規模な会議を実施しない方針をとることとなった。社内でも留意事項としてその旨を共有していた。もっとも、一切の会議を中止したわけではなく、同年3月以降は会議規模の縮小、会議自体の制限、オンライン会議の形式をとるなどして、安全衛生管理者会議等の社内の会議は行っていた。

他方で、被申立会社は、オンライン会議システムを用いるなどの方法により団体交渉を行うことまでは考えていなかった。また、事前協議で参加者数を制限するなどの方法により団体交渉を開催すること等も検討していなかった。むしろ、同年4月4日に多数派組合が、参加者を4名に限定して団体交渉を開催するよう求めた際にも、被申立会社は団体交渉の開催を見合わせるなどの対応をとった。

**【当事者間に争いのない事実】**

ク 令和2年4月7日頃、A3は被申立会社に、署名・押印した「従業員雇用契約書（再雇用）」を提出した。その際に、申立組合は、再雇用時の賃金額について団体交渉の設定を求める旨の文

書を併せて提出した。

【甲4、乙5】

ケ 令和2年4月7日、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づき、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、大阪府、兵庫県および福岡県に新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。）が発出された。

同月16日、上記都府県に加え滋賀県を含む全国のその他の道府県に緊急事態宣言が発出され、様々な行動制限が求められた。

【当委員会に顕著な事実】

コ 令和2年4月30日、A3が被申立会社を定年退職となり、翌日の同年5月1日から、被申立会社で期間契約従業員として勤務を開始した。

【乙5】

サ 令和2年5月11日、申立組合は、令和2年2月20日要求書記載の夏季一時金についての回答が、回答期限として設定した同月8日までになかったことから、被申立会社に対し改めて文書を送付して回答を求めた。

【甲1、6】

シ 令和2年5月14日、北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府および兵庫県以外の滋賀県その他の県における緊急事態宣言が解除され、同月21日に京都府、大阪府および兵庫県、同月25日に北海道、埼玉県、千葉県、東京都および神奈川県における緊急事態宣言が解除された。

これを受けて、同年6月9日、被申立会社と多数派組合との間で対面による団体交渉が開催された。

【当事者間に争いのない事実】

(5) 本件申立て

令和2年6月3日、申立組合は、滋賀県労働委員会に本件申立てを行った。同月18日、被申立会社は本件申立てがなされた旨の通知を受けた。

【当委員会に顕著な事実】

(6) 令和2年6月26日団交

ア 令和2年6月12日ないし15日頃、申立組合と被申立会社との間で団体交渉の開催について日程調整が行われ、対面により令和2年6月26日団交が開催された。

令和2年6月26日団交は、同月26日、E市立まちづくりセンターにおいて、午後6時00分から実施された。申立組合側からはA3とA5が、被申立会社側からはB3とB2が出席した。

【当事者間に争いのない事実】

イ 被申立会社はその場で、申立組合に令和2年6月26日回答書を交付した。同回答書には、「1. 賃上げについて（再雇用の時間給について） 就業規則の変更は考えていません。」等記載されていた。しかし、申立組合は、夏季一時金以外については直接の話題としないまま、A2分会組合員1名の懲戒処分を要求した。そのため、B3とB2がその場で対応の協議をしていたところ、申立組合が終了を告げて退席し、団体交渉もそのまま終了となった。結局、令和2年6月26日団交では、夏季一時金要求に関する交渉は行われたものの、再雇用時の賃金に関する交渉は行われなかった。

なお、夏季一時金については、令和2年7月1日付けで協定書が作成され、同協定書記載のとおり同月10日に支給された。

【乙2、4、当事者間に争いのない事実】

(7) その後の交渉経過

ア 令和2年10月27日、申立組合は、被申立会社に「2020年年末一時金要求書」を送付し

た。同要求書には、年末一時金、均等なシフト作成に関する要求事項が記載されていたが、再雇用時の賃金に関する要求は交渉事項として挙げられていなかった。また、今回から団体交渉の日程調整は被申立会社で行うこと、上記要求事項について同年11月10日までに文書回答行うこと、団体交渉を設定することを求める旨が記載されていた。

【乙8】

イ 令和2年11月7日、被申立会社は、申立組合に「2020年年末一時金要求書の回答について」を送付した。同文書には、年末一時金、シフト編成および団体交渉日の設定についての回答が記載されていた。

【乙10】

ウ その後、B2からA3に対して、複数回にわたり団体交渉の候補日を提示するなどして日程調整の連絡をしたが、A3から具体的な回答が得られなかったことから、団体交渉の開催には至らなかった。

【乙12、13、15、16、17】

#### 第4 当委員会の判断

1 労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと。」を不当労働行為として使用者に禁じている。本件において、申立組合は被申立会社が雇用する労働者の代表者であることに争いはないので、被申立会社が申立組合から申し入れられた団体交渉を正当な理由なく拒否したか否か(団体交渉における対応が不誠実である場合も含む)が問題になる。

申立組合は、本件申立てにおいて「誠意をもって団体交渉を行うこと」を救済内容として求めるところ、具体的には、被申立会社の以下の行為が団体交渉拒否の不当労働行為(労働組合法第7条第2号)に当たると主張する。第1に、令和元年11月25日団交の席上で、申立組合側の交渉担当者であったA3が自身の再雇用時の賃金に関する要求を行ったことに対し、被申立会社が交渉を行わなかった旨指摘し、そのような被申立会社の対応が団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。第2に、令和2年2月20日要求書で申立組合が団体交渉の申入れを行ったことに対し、①被申立会社が、令和2年3月23日回答書を交付するまでの間回答を行わなかったこと、また、②令和2年3月23日回答書の記1において再雇用時の賃金に関する要求事項につき「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、さらに、③令和2年3月23日回答書交付以降、令和2年6月26日団交まで申立組合との間で団体交渉が開催されず、再雇用時の賃金に関する要求については令和2年6月26日団交において交渉されず、それ以降も交渉が行われていないということについて、これら被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。そこで以下、これらの点について順に検討する。

2 令和元年11月25日団交の席上でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求について、被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否(不誠実な交渉)に当たるか。〔争点1〕

##### (1) 事実経過と論点

ア 令和元年11月25日団交では年末一時金についての交渉が行われたが、その席上でA3は、令和2年5月1日から再雇用契約となる自身の雇用条件が記載された「従業員雇用契約書(再雇用)」のドラフトの内容につき、契約期間に誤りがあることを指摘するとともに、賃金額(基準内賃金の時間換算)が1,082円と記載されていたところを1,100円以上に引き上げるように要求した。これに対し、被申立会社は、契約期間の誤りを訂正したドラフトを改めて渡すことを約するとともに、賃金額は就業規則に定められており、就業規則を変更して賃金を引き上げることは現状考えていないと回答した。

イ 申立組合は、被申立会社がこのように回答するのみで交渉を行わなかったとし、こうした被申

立会社の対応が団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。

これに対し、被申立会社は、令和元年11月25日団交の席上でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求はそもそも同団交における交渉事項ではなく、A3個人が自身のドラフト記載内容に関して行った要求であって申立組合からの要求ではないこと、仮に交渉事項であったとしても誠実に回答した旨述べ、被申立会社の対応は団体交渉拒否の不当労働行為には当たらないと反論する。

ウ そこで、以下では、令和元年11月25日団交でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求は同団交における交渉事項であったか、交渉事項であったとすれば、被申立会社はこれに誠実に対応したかにつき判断する。

(2) 再雇用時の賃金に関する要求は令和元年11月25日団交の交渉事項であったか。

ア 申立組合は令和元年11月25日団交に当たり、令和元年10月25日要求書により申入れを行っている。同要求書には、令和元年年末一時金についての要求として、「1. 年末一時金として一人50万円を支払うこと。」および「2. 以上の要求については、11月8日までに文書で回答をお願いします。また、団体交渉を設定されること。」と記載されていたが、申立組合が主張する再雇用時の賃金に関する要求についての記載はなかった。もとより団体交渉の申入れを書面で行うことは使用者の団体交渉義務を生じさせる必須の条件ではないが、他方で使用者が団体交渉のために種々の事前準備をする必要があること等に鑑みると、追加の交渉事項がある場合には、口頭であっても事前に通知することが求められるというべきである。

イ 申立組合は、再雇用時の賃金について具体的な金額が分かったのは令和元年10月25日要求書により交渉の申入れを行った後であったため、交渉事項に記載していなかったと主張する。

しかし、A3については、令和元年11月15日または16日頃に被申立会社から「従業員雇用契約書(再雇用)」のドラフトが渡され、これにより同氏は自身の再雇用時の賃金額が時間換算で1,082円であることを知ったものである。A3がドラフトにより再雇用時の賃金に関する具体的な金額を知ってから令和元年11月25日団交当日まではなお10日程度あったが、その間に申立組合が被申立会社に交渉事項の追加を申し入れた事実はない。

ウ したがって、再雇用時の賃金に関する要求は、令和元年11月25日団交の交渉事項として予定されていなかったといわざるを得ない。

(3) 令和元年11月25日団交時における被申立会社の対応は不誠実であったか。

ア 上記のとおり団体交渉の当日までに交渉事項として予定されていなかったとしても、団体交渉の席上で労働組合が新たな交渉事項を提案した場合、使用者がこれに応じることは何ら妨げられない。A3は申立組合の交渉担当者として令和元年11月25日団交に出席しており、たとえA3自身の再雇用時の賃金に関する要求であったとしても、被申立会社は同氏の発言に対して一定の説明をするなど応答し、やり取りを行っている。そうすると、再雇用時の賃金に関する要求がこの時点で新たに交渉事項に加えられたと解する余地もある。

イ しかし、仮にこの時点で交渉事項に加えられたと解したとしても、被申立会社には当該事項について事前に検討する機会がなかったのであり、その場で可能な範囲で回答することしかできなかったとしてもやむを得ない。

ウ したがって、仮に再雇用時の賃金に関する要求が令和元年11月25日団交時に申立組合による要求として交渉事項に加えられていたとしても、同団交時における被申立会社の対応は不誠実であるとはいえない。

(4) 結論

以上により、令和元年11月25日団交の席上でA3が行った再雇用時の賃金に関する要求について、被申立会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否(不誠実な交渉)に当たるとは認められない。

3 令和2年2月20日付け団体交渉申入れに対し、令和2年3月23日回答書の交付まで被申立会社から回答がなされなかったこと、同文書の記1において被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、その後の被申立会社の対応はそれぞれ、正当な理由のない団体交渉拒否（不誠実な交渉）に当たるか。〔争点2〕

(1) 事実経過と論点

ア 申立組合は、令和2年2月20日要求書を送付して被申立会社に団体交渉を申し入れた。令和2年2月20日要求書には、5項目の要求が記載されていたが、そのうちの記4には、「以上の要求については、3月11日までに文書で回答されることを要求します。また、交渉の設定をお願いいたします。」と書かれていた。しかし、これに対する被申立会社からの回答がなかったことから、申立組合は、同年3月11日に、「Y様 何も連絡ありません。」と書かれた書面をファックスで被申立会社の本社宛に送信した。もっとも、同書面では、差出人として「F支店 A3」と記載されているものの、申立組合である労働組合名は記載されていなかった。その後も被申立会社から返答がなかったことから、申立組合は、同月20日に再度、被申立会社に対して令和2年2月20日要求書に対する回答を促す文書をファックスで送信した。同文書の差出人は「A2分会 A3」と記載されており、同文書には、「Y殿 団体交渉に応じ 春闘の回答をすること 再雇用者の賃金交渉にも応じること 早急に回答をすること」と書かれていた。これを受けて被申立会社は、令和2年3月23日回答書を申立組合に送付した。

イ 令和2年3月23日回答書が交付されて以降、被申立会社は、新型コロナウイルス感染拡大が懸念される状況下で社内の会議を縮小ないし見合わせるなどしていることを理由に団体交渉を開催してこなかった（申立組合との団体交渉だけでなく、多数派組合の間でも団体交渉の開催を見合わせていた）。その後、滋賀県における緊急事態宣言が令和2年5月14日に解除されたこと等を受け、同年6月12日ないし15日頃に申立組合と被申立会社との間で日程調整が行われ（延期されていた団体交渉の開催をいずれから打診したかについては争いがある）、令和2年6月26日団交が開催された。令和2年6月26日団交で、被申立会社は、令和2年6月26日回答書を申立組合に交付した。令和2年6月26日団交では、夏季一時金要求に関する交渉が行われたものの、再雇用時の賃金に関する要求については交渉が行われなかった。なお、夏季一時金については、同年7月1日付けで協定書が作成され、同協定書記載のとおり同月10日に支給された。

ウ 申立組合は、令和2年2月20日要求書による団体交渉の申入れに対する被申立会社の対応につき、①令和2年3月23日回答書の交付まで約1か月の間、申立組合からの催促にもかかわらず対応がなされなかったこと、②令和2年3月23日回答書で、再雇用時の賃金に関する要求に対して「就業規則の変更は考えていません。」と回答したこと、③令和2年3月23日回答書の交付以降、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に令和2年6月26日まで団体交渉が開催されなかったこと、さらに再雇用時の賃金に関する要求については令和2年6月26日団交においても、それ以降も交渉が行われていないことを指摘し、それら被申立会社の対応が正当な理由のない団体交渉拒否（交渉における対応が不誠実である場合も含む）の不当労働行為に当たると主張する。以下では、これらの点につき順に検討する。

(2) 令和2年2月20日団交申入れに対して、被申立会社が令和2年3月23日回答書の交付まで対応しなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

ア 申立組合は、令和2年2月20日要求書の記4において、「3月11日までに文書で回答されること」と「交渉の設定」を申し入れていたが、被申立会社は、申立組合が指定する期限までに文書による回答を行わなかった。

イ 労働組合が団体交渉を申し入れるに当たって使用者に文書による回答を求め、使用者がこれに応じて文書により回答することはあり得る。

しかしながら、労働組合が文書による回答を求めたとしても、労使間で団体交渉のルールとしてその旨合意されている場合等は別として、当然に使用者に文書による回答が義務付けられるわけではないし、労働組合が一方的に回答期限を指定した場合についても同様である。

さらに、申立組合と被申立会社の間での団体交渉においては、申立組合が指定した期日までに被申立会社が団体交渉の開催に先立って回答文書を交付するのではなく、交渉当日に回答書を配付してその場で交渉するのが通例であった。これまでも期限を設けて文書回答を求める旨要求書に記載されていたことがあるが、実際には団体交渉が開催された当日に回答書を渡して説明・交渉が行われた。したがって、これまでは、申立組合の要求書で期限を付した文書回答が求められていても被申立会社から事前に回答書が交付されることはなく、申立組合においても回答を催促することはなかったことが認められる。

ウ 以上からすると、申立組合が指定する期限までに被申立会社が文書による回答を行わなかったとしても、これをもって被申立会社が団体交渉を拒否したと判断することはできない。

エ もっとも、令和2年2月20日要求書について申立組合が回答を催促する文書をファックスで送信したのに対し、少なくとも第1回目の令和2年3月11日ファックスについては、被申立会社が何ら対応しなかったことは事実である。

オ 被申立会社は、その理由として、新型コロナウイルス感染拡大という状況への対応が求められる中で、会社では会議等を縮小ないし見合わせるなどの方針をとり周知していたところであることから、申立組合も団体交渉の開催が見通せない事情を理解していると思っていたこと（したがって、令和2年3月11日ファックスもいかなる趣旨なのか疑問であったこと）、例年はA2分会の要求書とともに分会単位を超えた各社共通の「統一要求書」が提出されるため、今回もそれを待っていたこと、さらに、期限を指定して文書回答を求める項目が要求書に記載されている場合でも団体交渉時に配付して説明するのが通例であったことなどを述べる。

カ 確かに、団体交渉の場で回答書を配付して説明するという方法が申立組合と被申立会社の間での団体交渉の通例であったこと、春闘交渉においては統一要求書が送付される場合があることは経緯として認められる。また、令和2年3月11日ファックスはA3個人が差出人として表記されていることや記載内容が曖昧であることも加わって、その意味する内容が被申立会社に伝わらなかったとしてもおかしくはない。

しかし、A3がA2分会長であることは被申立会社も十分に認識しているはずであり、令和2年2月20日要求書にもその名が連記されていることから、A3個人を差出人としたファックス文書であっても令和2年2月20日団交申入れに関する催促であることは認識可能であったと考えられる。また、令和2年3月11日ファックスを見たB2が翌週月曜日（同月16日）に、「合同の春闘職場要求会があると思っていたから、それに出るつもりになっていた」と述べていることからしても、被申立会社はその時点で同文書の趣旨を認識することは可能であったと考えられる。いずれにしても、被申立会社がファックス文書の趣旨や統一要求書について申立組合やA2分会長であるA3に確認することは容易にできたはずであるが、そうした対応はなされていない。

さらに、被申立会社は、新型コロナウイルス感染拡大という状況下での対応として社内の会議を縮小ないし見合わせるなどしてこれを社内でも周知していたこと、多数派組合との間でも団体交渉を見合わせていたことから、申立組合においても団体交渉日時の提案が具体的に進まない現状は「理解しているであろうと考えていた。」と主張する。しかし、被申立会社はそうした理由を申立組合に伝えたり説明したりしたことはなく、単に理解しているであろうと考えていたにとどまる。

このように、令和2年2月20日団交申入れから令和2年3月23日回答書の交付までの経緯を見ると、申立組合からの催促にもかかわらず団体交渉の申入れから約1か月の間これに対応せず不開催としている理由を説明せずにいた等の点において、申立組合が、被申立会社の対応は誠



意がないとか団体交渉の申入れが放置されているなどと感じ、団体交渉を拒否しているとの疑念を抱いたとしても無理はない。

キ 他方で、令和2年2月から3月にかけては、同年1月頃からの新型コロナウイルス感染拡大という予想外の状況に対する対応が各所で必要となり、被申立会社においても通常では想定しない事態への対応に追われたであろうことは十分に理解しうる。そのような状況においては、被申立会社が申立組合からの交渉申入れに対して早期に回答しなかったり、団体交渉の開催について協議しなかったりしたことをもって、直ちに団体交渉拒否であると判断することは難しい。

また、申立組合と被申立会社との団体交渉では、団体交渉の場で回答文書を交付して説明・交渉を行うというのが通例であった。加えて、申立組合と被申立会社の春闘における団体交渉のこれまでの経緯を見ると、平成29年までは2月半ばに春闘および夏季一時金についての団体交渉が申し入れられ、春闘については3月に、夏季一時金については5月ないし6月に交渉が開催されているが、平成30年および平成31（令和元）年については、2月半ばに申立組合から春闘および夏季一時金についての交渉が申し入れられているものの、いずれについても5月ないし6月に交渉が開催されている。そして、その間に申立組合が文書回答や団体交渉の設定・開催について催促することはなかったのである。そうすると、被申立会社が令和2年2月20日要求書による申入れから直ちに文書回答や交渉設定が必要であるとは考えなかったとしてもやむを得ない点がある。

ク なお、令和2年2月20日要求書の項目1である再雇用時の賃金に関する要求についていえば、申立組合は、A3の再雇用契約の開始時期が迫っていることから被申立会社からの回答および団体交渉の開催を特に催促した旨述べている。この点について、通常とは異なる申立組合からの催促がなされているにもかかわらず被申立会社はその趣旨の説明を求めるなどしなかったことは不適切ではあるが、上記の諸事情に加え、被申立会社が令和2年3月20日ファックスによる催促には即座に令和2年3月23日回答書を送付して対応したことからすれば、令和2年3月11日ファックスに対応しなかったことをもって直ちに団体交渉を拒否したとはいえない。

ケ 以上から、令和2年2月20日団交申入れに対して被申立会社が令和2年3月23日回答書の交付まで対応をしなかったことについて、その間に被申立会社が申立組合に対してなすべき確認や説明等で不十分な点があったことから、被申立会社の対応に誠意がないとか団体交渉を拒否しているなどの申立組合の疑念を招いたことは否定できないものの、それをもって団体交渉拒否の不当労働行為に当たるとまではいえない。

(3) 令和2年3月23日回答書の記1で、被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

ア 申立組合は、令和2年2月20日要求書の項目に、「1. 賃金について、再雇用の時間給を1,100円以上に引き上げることを要求します。」と記載し、交渉事項の1つとしていた。これに対し、被申立会社は、令和2年3月23日回答書の記1で「就業規則の変更は考えていません。」と回答した。

申立組合は、被申立会社の当該回答自体が事実と反するなど不誠実な対応であり、また、これにより当該事項についての交渉を拒否していることから、団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。

イ 労働組合法第7条第2号が定める団体交渉拒否の不当労働行為については、団体交渉を実施しない場合だけでなく、団体交渉において使用者が誠実に交渉しないこと（団体交渉における対応が不誠実である場合）も含まれる。本件において令和2年3月23日回答書はあくまで団体交渉に先立っての回答文書の交付であり、これをもって団体交渉の実施とは評価し得ないところではあるが、申立組合の要求に対する回答として交付されたものであり、また、申立組合はその回答内容自体を問題にしていることから、以下では、①令和2年3月23日回答書記1の被申立会社

の回答自体が事実と反するなどの不誠実な対応であるか否かを判断し、その上で、②同回答内容により被申立会社は再雇用時の賃金に関する要求についての団体交渉の実施を拒否したといえるか否かにつき判断する。

ウ まず、申立組合は、A3の再雇用時の賃金が就業規則に定められたとおり支払われているという被申立会社の説明に対し、その説明自体が事実と反すると主張する。

しかしながら、A3の「従業員雇用契約書（再雇用）」の内容は、「契約社員給与規程」第10条第2項および第11条、「給与規程」に定められた内容と合致している。また、申立組合が甲第9号証の2で例示する「家族手当」の支払いも、被申立会社の主張するとおり上記就業規則（給与規程）に根拠をおく支払いであることが認められる。

なお、申立組合は、A3の再雇用前の令和2年4月給与では「固定調整給」が支払われていることを示して就業規則に定めのない賃金の支払いがあると主張するが、被申立会社が述べた「就業規則どおり」ということの意味するところは、再雇用契約のシニア社員への賃金支払いが就業規則に基づいて一律に行われているという趣旨であるから、申立組合の上記主張は反論になりえない。

次に、申立組合は、再雇用契約の従業員の中に就業規則とは異なる賃金の支払いを受けている者がいると主張する。その証拠として、Cの「従業員雇用契約書（再雇用）」を提示している。しかしながら、Cは、就業規則変更前の平成23年4月に「嘱託社員」として再雇用された従業員であり、A3のように当初から「シニア社員」として再雇用されたものではない。また、Cの再雇用期間中にシニア社員制度が導入されているが、Cについては例外的に「嘱託社員」としての雇用条件の維持という特別の調整が行われたものであることからすると、シニア社員制度導入後に再雇用契約を締結した者について就業規則どおりの処遇が行われていないとの主張の根拠にはならない。

以上から、令和2年3月23日回答書の記1における被申立会社の回答内容自体が事実と反するなどの不誠実な対応であるという申立組合の主張には理由がない。

エ さらに、申立組合は、令和2年3月23日回答書の記1のとおり回答することによって被申立会社が当該事項についての交渉を拒否していると主張する。

これに対し、被申立会社は、同回答書の回答によって当該事項についての交渉自体を拒否したのではなく、団体交渉の場で当該事項に関する説明や交渉を行う用意があったと反論する。

この点を検討するに当たり、申立組合と被申立会社の間での団体交渉の実施経緯を見ると、次の3点を指摘することができる。

第1に、申立組合と被申立会社の間では、従来から団体交渉の場で回答書を示すとともに交渉を行うのが通例であった。今回の場合に文書回答が団体交渉に先立って行われたのは、新型コロナウイルス感染拡大という状況下で対面による団体交渉の開催見通しが立たないと判断する中で、加えて申立組合から2度にわたるファックスでの催促があったことから、被申立会社が文書による回答を事前に行うべきであると判断したことによるものである。そうすると、被申立会社が令和2年3月23日回答書の記1によってその後の団体交渉の実施自体を拒否したと判断することはできない。

第2に、被申立会社は、令和2年3月23日回答書の記4において、交渉の設定につき、「現在新型コロナウイルスの感染防止の観点から、貴組合他との団体交渉については、時期を見合わせております。交渉時期については、状況を判断しつつ別途日時の検討いたします。」と回答している。このことから、記1の再雇用時の賃金に関する要求についても交渉の実施が予定されていたことがうかがわれる。

第3に、申立組合と被申立会社の間では、滋賀県における緊急事態宣言が令和2年5月14日に解除されたこと等を受けて令和2年6月26日団交が開催されたのであるが、令和2年6月2

6日団交の際に被申立会社は令和2年2月20日要求書の要求事項に対応した回答書を改めて交付し、そこで令和2年3月23日回答書の記1と同じ回答内容を記載している。このことから、同年6月26日時点で令和2年3月23日回答書の記1に関する要求に対して被申立会社が既に回答済みであるとの対応をしていなかったことがわかる。

以上から、被申立会社は令和2年3月23日回答書で記1のとおり回答することにより再雇用時の賃金に関する要求についての団体交渉の実施を拒否したものではないと考えられる。

オ なお、申立組合は、上記ウで検討した主張を前提に、再雇用契約を締結するA3の賃金額についても団体交渉の余地があるはずであると主張するが、上記ウで述べたとおり再雇用契約のシニア社員への賃金支払いに就業規則と異なる内容があるとの主張が認められないことに加えて、被申立会社は令和2年3月23日回答書記1の回答によって当該事項に関する団体交渉の実施自体を拒否したものではないことからすれば、団体交渉が開催されれば交渉を行うことが可能であったと考えられるのであり、団体交渉の余地があるはずであるとの申立組合の主張と矛盾するものではない。

カ 以上から、令和2年3月23日回答書の記1で被申立会社が「就業規則の変更は考えていません。」と回答したことは、上記で検討したいずれの観点からも、団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

(4) 令和2年3月23日回答書の交付以降、対面による令和2年6月26日団交の開催までの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に被申立会社が団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

ア 被申立会社は、令和2年2月20日付け団体交渉申入れを受けた後、令和2年3月23日回答書により対面での交渉の実施に先立って文書回答をした。

その後、被申立会社は、申立組合がA3の再雇用契約書提出時に再雇用時の賃金に関する交渉を求める旨の文書を添付して早期の交渉を求めたものの、令和2年6月26日団交開催までの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に交渉を見合わせていた。

イ いうまでもなく新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることのみで団体交渉を開催しない正当な理由になるわけではない。そのような状況であったとしても、合理的な手段を講じるなどにより団体交渉を行うことが可能な場合もあるからである。

ウ この点につき、申立組合は、被申立会社が社内の会議を少人数で開催しているのではないかという点を指摘し、申立組合との間での団体交渉は従来から少人数で開催されているのであるから少人数での対面交渉が可能であったにもかかわらず、新型コロナウイルス感染拡大という状況にあることを理由に団体交渉を開催しないという被申立会社の対応は団体交渉拒否の不当労働行為に当たると主張する。

これに対し被申立会社は、団体交渉の人数は当日にならなければ分からず、人数が多くなることもあり得た旨反論する。

エ 確かに、申立組合との団体交渉は従来から比較的少人数で開催されていたことからすると、対面交渉は可能であったともいえるし、いずれにしても、多人数になる可能性があるとするれば事前協議により人数を制限するという手段を講じた上で対面での団体交渉を開催することもあり得るところ、被申立会社においてそうした検討はなされていない（同様に、多数派組合が参加人数を4人に限定して団体交渉を開催するよう要求した際もこれを見合わせるなどの対応をとっている）。

また、被申立会社においては3月以降も社内で開催されていた会議があるが、被申立会社はこれらの会議を人数や方法を検討しつつ適切な範囲で開催していたと述べる。そうすると、申立組合との団体交渉についても、何らかの手段を講じることにより（たとえばオンラインなど対面以外の方法により）開催する可能性があったともいえるが、結果としての開催の可否はともかく、被申立会社において何らかの手段を講じる可能性について検討はなされていない。そうすると、

事前協議による人数制限や何らかの合理的手段をとる可能性が少なくとも検討されていないことなどから、被申立会社が団体交渉の開催を見合わせていることについて、申立組合が正当な理由のない団体交渉拒否であると考えたとしてもやむを得ない面もある。

オ しかしながら、他方で、滋賀県においては、令和2年4月16日に緊急事態宣言が発出されて同年5月14日に解除されるまでの間、様々な行動制限が求められていたことは事実であり、そうした中で被申立会社が団体交渉の開催に躊躇したとしても無理はない。また、社会全体においてもいかなる対応が可能であるかがいまだ模索されている段階にあってのものであり、被申立会社がこの間に合理的な手段を講じるなどにより団体交渉を実施することについて検討しなかったとしても、それをもって正当な理由なく団体交渉を拒否したと断じることは難しい。

また実際に、緊急事態宣言が解除されて以降、同年6月9日に多数派組合との間で対面による団体交渉が開催され、続いて同月12日ないし15日頃に行った日程調整により同月26日に申立組合との間で対面による団体交渉が実施されている。

したがって、令和2年2月20日団交申入れに対して、令和2年3月23日回答書を交付し、新型コロナウイルスの感染状況を判断しつつ交渉時期について日時を検討すると回答した後、被申立会社が漫然と団体交渉を遅延させてきたとまではいえない。

カ 以上から、被申立会社が、令和2年3月23日回答書の交付以降対面による令和2年6月26日団交の開催までの間、新型コロナウイルス感染拡大の状況下であることを理由に団体交渉を行わなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるとまではいえない。

(5) 令和2年6月26日団交およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について団体交渉が行われなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるか。

ア 令和2年6月26日団交では、夏季一時金要求に関する交渉が行われたものの、再雇用時の賃金に関する要求については交渉が行われなかった。

イ 申立組合は、令和2年6月26日団交の交渉事項は夏季一時金のみであり、再雇用時の賃金に関する要求についてはこれと一緒に交渉すべき内容ではなかった旨主張する。

しかしながら、令和2年6月26日団交が開催されるまでの経緯からすると、令和2年2月20日要求書に記載された事項について交渉が延期されていたこと（令和2年3月23日回答書の交付にとどまっていたこと）を受けての交渉であることは明らかであり、令和2年6月26日団交当日に改めて交付した令和2年6月26日回答書において、被申立会社は令和2年2月20日要求書に記載された事項についての回答を記載している。

したがって、再雇用時の賃金に関する要求が令和2年6月26日団交の交渉事項ではなかったという申立組合の主張には理由がない。

ウ さらに、申立組合は、令和2年6月26日団交時およびそれ以降も再雇用時の賃金に関する要求についての交渉が行われていない点を指摘し、被申立会社が当該要求に関する団体交渉を拒否していると主張する。

しかしながら、被申立会社は令和2年6月26日団交で再雇用時の賃金に関する要求についての回答を改めて文書にして申立組合に交付しており（その内容は令和2年3月23日回答書と同じである）、それに対して申立組合から何ら異議や要求が述べられなかったことからすれば、そこに回答された内容で当該事項については交渉が終了したと判断することも不自然ではない。

なお、申立組合は、令和2年6月26日団交の場でA3が夏季一時金の件とは別に申立組合の組合員の処分を求める旨の発言をしたところ、B3とB2が相談を始めたのでその場においても意味がないとの退席理由を述べているが、そもそも組合員の処分は令和2年6月26日団交の交渉事項としてではなくその場でA3が突然発言したものであり、それに対する被申立会社の上記対応により申立組合側が退席したとしても、その非が被申立会社側にあったとはいえない。

エ 以上から、令和2年6月26日団交時およびそれ以降、再雇用時の賃金に関する要求について

団体交渉が行われなかったことは、被申立会社による団体交渉拒否の不当労働行為には当たらない。

#### 4 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12およ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。

#### 5 付言

申立組合と被申立会社の間ではこれまで定期的に団体交渉が開催されていたが、今回は2つの特別な事情が存在した。1つは、新型コロナウイルス感染拡大という想定外の社会事情が発生し、団体交渉の開催にも少なからぬ影響を与えたことであり、もう1つは、A3が定年退職後に再雇用契約を締結するに当たり、その条件をめぐって近年の団体交渉の通例とは異なる対応を求めたことである。これら2つの事情がまさに同時期に重なったことから、従来の団体交渉では生じなかったであろう紛争が生じ、今回の救済申立てにつながったものと考えられる。

しかし、そのような事情があったとしても、両者間のコミュニケーションが良好に行われていれば争いには至らなかったと思われる点があることも否定できない。

被申立会社においては、令和元年11月25日団交におけるA3の発言をどのように解したにせよ、令和2年2月20日要求書を受けて、同要求書の記1の項目が当該発言に関連していること、したがって従来の春闘における団体交渉とは異なり、A3の再雇用時の賃金に関する問題が交渉事項となっていることは認識できたはずであり、漫然と団体交渉を遅延せしめたとまではいえないとしても、団体交渉開催が困難である理由や延期の方針を申立組合に直接かつ丁寧に説明して理解を得るべく努力することが望まれたといえる。

A3の再雇用時の賃金に関する問題に関しては、申立組合と被申立会社の間で今後改めて当該問題について団体交渉を行うことは可能であり、申立組合において、改めて当該問題についての団体交渉を望むのであれば、交渉実施に向けた姿勢を自ら明らかにすることが必要であろう。

申立組合と被申立会社においては、多数派組合との公平にも留意しつつ、両者間での団体交渉ルールをいま一度明確にし、円滑な団体交渉の実施により良好な労使関係を再構築することが望まれる。

### 第5 審問を経ないで命令を発することについて

当委員会は、第3回調査（令和2年10月21日開催）において、申立組合および被申立会社に対して、証人尋問を行う意思があれば、次回第4回調査（同年12月9日開催）までに証人尋問申請書を提出することを求めた。

これに対して、申立組合および被申立会社から証人尋問申請がなかったため、第4回調査期日において、双方から証人尋問を行う意思がないことを確認した。本件は、当事者間で主要な事実関係に争いがなく、容易に事実認定できるとされたため、参与委員の意見も踏まえ、公益委員会議で検討した上で、労働委員会規則第43条第4項の規定により審問を経ないで命令を発することとした。

そして、当委員会における調査は、対席による調査と個別調査を実施しているところ、審問を経ないことに鑑み当事者の攻撃防御を尽くさせるため、第5回調査（令和3年1月12日開催）および第6回最終調査（同年3月4日開催）を、対席による調査として当事者の主張反論の機会を確保した。

また、第6回調査期日において、当事者の意見を確認の上、争点および証拠を整理した審査計画書を作成して、審査が的確に行われるよう留意した。

令和3年5月28日

滋賀県労働委員会

会長 吉田和宏

(5) 再審査申立事件の概要  
対象なし

(6) 行政訴訟事件の概要  
対象なし

## 2 労働組合資格審査

### (1) 概 況

#### ア 取扱状況

令和3年における労働組合資格審査の取扱件数は5件であり、内訳は、不当労働行為事件救済申立てのためのものが1件、委員推薦のためのものが4件で、法人登記のためのものおよび総会の決議によるものはなかった。

不当労働行為救済申立てのためとは、労働組合が不当労働行為救済申立てを行う際に申請されるものであり、委員推薦のためとは、労働委員会の労働者委員の候補者を推薦しようとする労働組合から申請されるものであり、法人登記のためとは、労働組合が組合財産の明確化や保護、または所得税法上の優遇措置等の効果を得るため、法人格を取得する際に申請されるものである。また、総会の決議によるものとは、労働組合法以外の法律で資格審査が必要と定められているため、労働組合が資格審査証明を申請した場合に、総会の決議により行われるもので、具体的には労働組合が無料の職業紹介事業を行う場合（職業安定法第33条第2項）と無料の労働者供給事業を行う場合（職業安定法第45条、同法施行規則第32条）がある。

年別申請理由別取扱件数表 (注) 下段の数字は実数中に含まれる前年からの繰越件数を表す。

申請理由	年									
	平成24	25	26	27	28	29	30	令和元	2	3
不当労働行為 救済申立て	5	3	3	4	5	1	0	0	1	1
	4	1	2	1	1	1	0	0	0	1
法人登記	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
委員推薦	1	6	1	7	2	8	2	4	2	4
	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
総会の決議	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	6	9	4	11	7	9	2	4	4	5
	4	1	2	1	1	1	1	0	0	1

#### イ 終結状況

審査の結果、労働組合法に適合すると認められたものは5件である。

終結状況表

申請理由	結果					
	適合	不適合	取下げ	打切り	次年繰越し	計
不当労働行為 救済申立て	1	0	0	0	0	1
法人登記	0	0	0	0	0	0
委員推薦	4	0	0	0	0	4
総会の決議	0	0	0	0	0	0
計	5	0	0	0	0	5

(2) 資格審査一覧表

(注) 従業員数および組合員数は、資格審査申請時点の数字である。

番号	労働組合名	従業員数	組合員数	申請理由	申請年月日	決定年月日	結果
2 ・ 3	X労働組合A支部	※	30	不当労働行為 救済申立て	2. 5.20	3. 5.14	適合
3 ・ 1	江若交通労働組合	220	110	委員推薦	3. 1. 7	3. 1.22	適合
3 ・ 2	ショット日本労働組合	220	115	委員推薦	3. 1. 7	3. 1.22	適合
3 ・ 3	近江ベルベット労働組合	42	30	委員推薦	3. 1. 7	3. 1.22	適合
3 ・ 4	近江ハイヤー労働組合	326	183	委員推薦	3. 1. 8	3. 1.22	適合

※地域合同労働組合であり、従業員数は把握されていない。



## 第4節 調 整

### (1) 概 況

#### ①事件数

令和3年に取り扱った調整事件数は、集団的労使紛争については、あっせんが1件であり、調停および仲裁はなかった。個別的労使紛争については、あっせんが8件であった。

最近10年間の年別取扱件数は下表のとおりである。

年別事件取扱件数表

(注) 下段の数字は、実数中に含まれる前年からの繰越件数を表す。

区分		年									
		平成24	25	26	27	28	29	30	令和元	2	3
取扱総件数		6 1	5 0	4 0	13 1	9 0	9 1	17 1	9 0	12 1	9 1
労使紛争 集団的	あっせん	3 1	2 0	2 0	5 0	2 0	3 0	4 1	2 0	3 0	1 0
		調停 仲裁	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	1 0
	個別的労使紛争 のあっせん	3 0	3 0	2 0	8 1	7 0	6 1	13 0	7 0	8 1	8 1

#### ②取扱結果

##### ア 集団的労使紛争

令和3年に係属した1件は、全て当年内に終結した。

結果		年				
		平成29	30	令和元	2	3
取扱件数		3	4	2	4	1
終結	解決	1	1	0	1	0
	取下げ	0	0	0	2	1
	不開始	0	0	0	0	0
	打切り	1	3	2	1	0
翌年繰越し		1	0	0	0	0

##### イ 個別的労使紛争のあっせん

令和3年に係属した8件のうち、7件は終結し、1件は翌年に繰り越した。

結果		年				
		平成29	30	令和元	2	3
取扱件数		6 1	13 0	7 0	8 1	8 1
終結	解決	2 1	7 0	1 0	0 0	1 0
		取下げ	0	2	0	4
	不開始	0	1	0	0	0
	打切り	4 0	3 0	5 0	3 1	4 1
翌年繰越し		0	0	1	1	1

(注) 下段の数字は、実数中に含まれる前年からの繰越件数を表す。

③調整事項の状況

新規係属事件の調整事項別状況は次のとおりである。なお、1つの係属事件に調整事項が複数含まれる場合があるため、調整事項の総計と新規係属事件数は一致しない。

ア 集团的労使紛争

調整事項		年				
		平成29	30	令和元	2	3
組合活動・労働協約					1	
a	組合承認・組合活動				1	
b	協定締結・全面改定					
c	協定効力・解釈					
賃金等		1	1		3	2
d	賃金増額				1	1
e	一時金				1	
f	諸手当					
g	その他賃金に関するもの		1			
h	退職一時金・年金	1			1	1
i	解雇手当・休業手当					
給与以外の労働条件			1			
j	労働時間					
k	休日・休暇					
l	作業方法の変更					
m	定年制		1			
n	その他の労働条件					
経営または人事		3	1		1	1
o	事業廃止・事業縮小					
p	企業合併・営業譲渡					
q	人員整理					
r	配置転換	1				
s	解雇	2	1		1	
t	その他の経営・人事					1
福利厚生						
u	福利厚生					
団体交渉等		1	1	1	2	
v	団交促進	1	1	1	2	
w	事前協議制					
その他			2	2		
x	その他		2	2		
総計		5	6	3	7	3
新規係属事件数		3	3	2	4	1

イ 個別的労使紛争

調整事項	年	平成29	30	令和元	2	3
経営または人事		3	11	4	5	2
ア 解雇		3	1	1	1	1
イ 配置転換・出向・転籍			2	2	1	
ウ 復職			1	1	1	
エ 懲戒処分			2		1	
オ 退職			5			
カ 勤務延長・再雇用					1	1
キ その他経営または人事						
賃金等		1	4		1	4
ク 賃金未払い			2		1	2
ケ 賃金増額						
コ 賃金減額						1
サ 一時金						
シ 退職一時金		1	1			
ス 解雇手当						1
セ 休業手当						
ソ 諸手当						
タ その他賃金			1			
チ 年金（企業年金・厚生年金等）						
労働条件等		2	5		5	4
ツ 労働契約					2	
テ 労働時間			1			1
ト 休日・休暇						
ナ 年次有給休暇		1	1		1	
ニ 育児休業・介護休業					1	
ヌ 時間外労働			2			
ネ 安全・衛生					1	
ノ 福利厚生制度						
ハ 社会保険						
ヒ 労働保険						
フ その他の労働条件等		1	1			3
職場の人間関係		2	4	5	6	4
ヘ セクハラ					1	
ホ パワハラ・嫌がらせ		2	4	5	5	4
その他			2	1		1
マ その他			2	1		1
総計		8	26	10	17	15
新規係属事件数		5	13	7	7	7

## (2) 取扱事件一覧表

## ①集团的労使紛争

番 号	654	
事件番号	令和3(調)第1号	
調整区分	あっせん	
当事者	申請者	A職員労働組合
	相手方	A協同組合
事業内容	複合サービス事業	
従業員数	500人以上	
争議参加人員 (組合員数)	300人～499人	
争議行為の状況	なし	
調整事項	就業規則の制定に際し、給与規程部分および退職金規程部分の見直し	
労働者側主張	<p>会社は、交渉自体には応じるものの、組合側の主張を受け入れられない理由について具体的な説明を行わない。</p> <p>給与規程について、会社は、退職金は下がるものの基本給は増えるので問題ないとの説明をしているが、基本給が上がっても諸手当が減っているため手取りが減っている人もいる。</p> <p>退職金規程について、ほとんどの人が300万円～500万円程度下がると見込まれる。</p>	
使用者側主張	<p>就業規則の制定については、労働組合と話し合いを継続している。</p> <p>給与規程については、これまでの交渉の経緯からすれば、概ね了解をもらっていると理解している。</p> <p>退職金規程については、労働組合が提示した退職金のシミュレーションは基礎額が高額になっており、それを労働組合に伝えたところ、一定の理解をしてもらったと理解している。</p>	
申請年月日	令和3年11月18日	
終結年月日	令和3年12月23日	
結 果	取下げ	
終結要旨	被申請者から組合が受入れ可能な案が示されたことにより、取り下げられた。	
調整担当員	中睦(公)	

②個別的労使紛争

番 号	個97	個99
事件番号	令和2年(個)第6号	令和3年(個)第1号
当事者	申請者	被申請者子会社従業員
	相手方	学校法人B
事業内容	教育, 学習支援業	医療, 福祉
従業員数	500人以上	9人以下
雇用形態	有期契約社員	正社員
調整事項	子会社社長の申請者への謝罪の場の設定および指導	パワハラ行為についての謝罪、慰謝料請求
労働者側主張	<p>子会社社長と対面で話し合いをしている最中に暴言を吐かれ、椅子を蹴られるという暴力行為を受けた。直ちに謝罪を求めたが、真摯な謝罪のないまま長期間経過した。</p> <p>また、子会社社長は、普段から社長の資質に欠ける行為が目立っている。子会社社長は親会社である被申請者の職も兼務していることから、被申請者は子会社社長を指導する義務がある。</p>	<p>福祉関係施設の正職員として勤務していたところ、グループ会社の役員であり実質的に当該施設の経営に関与する者から、施設の売上げを増加させるようにとの指示を何度も受けた。また、急な勤務シフト変更の指示が度々あり、それを拒否したときには、他の職員の前で叱責されることがあった。さらには、施設内での業務連絡や確認に使用されているシステムから、自分だけ排除された。</p> <p>これらのことから精神的不調をきたして出勤できなくなり、やむなく退職するに至った。</p>
使用者側主張	<p>子会社社長は、親会社である被申請者の職も兼務しているが、本県はあくまでも子会社の業務について子会社の中で発生した紛争である。子会社と親会社は別の組織であり、被申請者は、本県に関して子会社社長を指導する何らの義務も負わない。</p>	<p>指摘された役員は、申請者に対するパワハラ行為はしておらず、むしろ仕事に関して申請者の心身の状態に配慮しながら接してきた。</p> <p>業務連絡システムから申請者を退出させたのは、簡単な報告・連絡事項にもかかわらず、申請者が膨大な量の書込みをすることにより業務に混乱をきたしたためであり、退出させたのも一時的なものであった。</p>
申請年月日	令和2年11月12日	令和3年5月13日
終結年月日	令和3年1月19日	令和3年6月8日
結 果	打ち切り	打ち切り
終結要旨	あっせんを開催したが、双方の主張に隔たりが大きいため打ち切った。	使用者があっせんを辞退したため打ち切った。
あっせん員	中睦(公)、池内正博(労)、山口茂(使)	中岡研二(公)

番 号	個100	個101
事件番号	令和3年(個)第2号	令和3年(個)第3号
当事者	申請者	被申請者従業員
	相手方	社会福祉法人D
事業内容	医療, 福祉	卸売業, 小売業
従業員数	50人~99人	500人以上
雇用形態	正社員	パート・アルバイト
調整事項	パワハラや人権を侵害する発言のない職場環境	会社側の事情による収入減と、それにより生じた心身の不調に係る医療費の補償等
労働者側主張	<p>従業員を対象とした新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種が開始されることになったため、非接種の意思を上司に伝えたところ、ワクチン接種を強制するような発言を複数回され、それが強い口調で言われることもあったため精神的に苦痛を感じている。</p> <p>また、服装についても、度々注意を受け、怒鳴られることもあるため、このことについても精神的に苦痛を感じている。</p>	<p>E社が経営する店舗に約2年間、パートタイマーとして雇用されていた。シフト制とはいうものの毎日8時間の勤務が割り振られていた。</p> <p>雇用されて2年目の年末、勤務先店舗の経営事情によりスタッフの勤務時間が削減されることになり、収入が減少した。</p> <p>そのことに加え、店長によるパワハラ発言を受けていたことにより、精神・身体的に不調をきたした。</p> <p>会社側から一方的に勤務時間数を減らされて減少した分の収入の補償と、心身の不調に係る通院によって生じた医療費等の補償を求める。</p>
使用者側主張	<p>ワクチン接種については、努力義務であっても、根拠もなく拒むことはできないとの考えから、様々な発言をしてきた。言うべきことは言ったので、これ以上ワクチン接種のことについて言うつもりはない。</p> <p>服装については、申請者は外部の人と接する機会が多いため、身なりに気を配ってほしいという思いから注意をしてきた。この考えは今でも変わらない。</p> <p>感情的になって放ってしまった、行き過ぎた発言については、申請者に対し謝罪した。</p>	<p>雇用当初に、勤務時間を8:30~23:00の間の2時間~8時間程度と条件を示しており、勤務時間数を約束したわけではない。</p> <p>また、連続3か月程度の売上げ等を見て、翌月のパート従業員の勤務のシフトを決定することなども説明している。</p> <p>申請者の勤務態度にも問題があり、店長は業務上の指導の範囲で注意したものであって、それを申請者はパワハラと受け止めたのではないか。</p> <p>会社としては、申請者からの書面による要求に対し、弁護士と相談した上で回答しており、その内容を超える対応をするつもりはない。</p>
申請年月日	令和3年5月28日	令和3年6月1日
終結年月日	令和3年9月10日	令和3年6月22日
結 果	取下げ	打切り
終結要旨	あっせん外で自主解決を目指すこととなったため、取り下げられた。	使用者があっせんにを辞退したため打ち切った。
あっせん員	中睦(公)	中岡研二(公)

番 号	個102	個103
事件番号	令和3年(個)第4号	令和3年(個)第5号
当事者	申請者	被申請者元従業員
	相手方	株式会社F
事業内容	卸売業, 小売業	建設業
従業員数	9人以下	9人以下
雇用形態	パート・アルバイト	正社員
調整事項	未払い賃金の支払い	賃金差額、未払い賃金および解雇予告手当相当額等の支払い
労働者側主張	<p>勤務先の店長から注意を受けたことにより、勤務シフトを半分程度まで減らされ、大幅な減収となった。</p> <p>その後、店長から勤務態度に改善が見られないため退職してもらおうとの連絡があり、これに応じることとなった。</p> <p>勤務期間中、毎回、タイムカードを打刻した後の勤務時間終了後に日報を作成するよう求められ、また、シフト上設定されている休憩時間を実際には取得できていなかったため、これらの時間の分の未払い賃金を支払ってほしい。</p>	<p>賃金がハローワークでの求人票に示されていた額よりも少なかったり、社会保険未加入であったりするなど、求人票の内容と実際の勤務条件とが異なっていた。これらについて、社長に説明を求めたが、社長から納得のいく回答はなかった。</p> <p>その翌々月に会社を退職したが、退職月分の賃金が支払われないため、その賃金、求人票と実際の賃金差額相当分および解雇予告手当相当分等の支払いを求めて労働局にあっせんを申請した。しかし、労働局でのあっせんが不調に終わったため、改めて労働委員会にあっせんを申請した。</p>
使用者側主張	<p>申請者は極めて問題行動が多く、自店や他店に損害を与えると会社に信用問題に関わるため、辞めてもらうしかなかった。</p> <p>タイムカード打刻後の日報作成指示や、申請者が取得できなかった休憩時間はなかったため、あっせんには応じることができない。</p>	<p>申請者の雇入れの際、当初3か月間は試用期間とすること等、雇用条件を本人に説明している。賃金支払額が少ないことについては、試用期間中であったためであり、そのことも雇入れ時に説明している。</p> <p>退職月の賃金が未払いであるのは、申請者が取りに来ていないだけであり、本人が取りに来れば渡せるように準備してある。</p> <p>また、会社としては申請者を解雇しておらず、会社と従業員としての関係はまだ切れていない。申請者が出勤していないだけであり、解雇予告手当は発生しない。</p>
申請年月日	令和3年6月21日	令和3年9月2日
終結年月日	令和3年7月2日	令和3年11月10日
結 果	打切り	取下げ
終結要旨	使用者があっせんを辞退したため打ち切った。	使用者から未払い給与が支払われたため、申請者が取り下げた。
あっせん員	吉田和宏(公)	中岡研二(公)

番 号	個104	個105
事件番号	令和3年(個)第6号	令和3年(個)第7号
当事者	申請者	被申請者従業員
	相手方	株式会社H
事業内容	宿泊業, 飲食サービス業	不動産業, 物品賃貸業
従業員数	500人以上	500人以上
雇用形態	有期契約社員	正社員
調整事項	補助金申請と契約更新条項の修正	定年退職後の継続雇用および提示された職種等の見直し
労働者側主張	<p>契約書の更新条項は、実際の状況とは異なるものであるため修正してほしい。</p> <p>契約更新を繰り返し、長期間働いてきたにもかかわらず、事前連絡もなく事後的に契約終了を通知することは納得できない。</p>	<p>会社の担当者から、「就業規則に基づき60歳の誕生日の翌日に定年退職をしてもらう。継続勤務を希望するのであれば仕事を探す。」との発言があった。</p> <p>その後、会社から定年後の再雇用に係る労働条件の提示があったが、定年前の事務の仕事とは全く異なるものであり、賃金も大きく減額されるものであったため、再雇用に関する要望事項を会社に伝えたが拒否され、さらには「拒否した場合は定年をもって雇用契約を打ち切る。」と言われた。</p>
使用者側主張	<p>契約書の更新条項の修正は困難だがその他については認める。</p>	<p>申請者は入社以降、業務上のミスを繰り返しており、再三注意・指導をしているが改善されない。このような事情から、申請者の再雇用にあたっては現在の担当業務を任せることができないと考え、これまでと異なる職種を提示した。賃金は職種の変更に伴い、それに見合う金額に減額したものである。</p>
申請年月日	令和3年11月1日	令和3年12月20日
終結年月日	令和3年12月9日	係属中
結 果	解決	—
終結要旨	双方があっせん案を受諾した。	—
あっせん員	中岡研二(公)、白崎直樹(労)、寺田美弥子(使)	吉田和宏(公)、大西省三(労)、北川鉄樹(使)



## 第5節 争議の実情調査

### (1) 概況

労働争議の実情調査は、労働争議が発生した場合に、必要に応じてその実態を的確に把握し、調査の段階で適当な示唆・助言等を与えることにより、争議の早期解決を図るため、また、労働委員会が職権あっせん等を行う必要性の有無について判断するため、実施するものである。

特に公益事業については、争議行為を予定する日の10日前までに、労働委員会および知事に対してその旨の予告通知を行うことが義務づけられており、この予告通知に基づいて直ちに調査を実施し、また、一般事業の場合でも地域社会に影響を及ぼす特異な争議などについては実施している。

令和3年における実情調査の新規調査件数は20件であった。調査の対象は医療業16件、道路旅客運送業1件、道路貨物運送業3件であり、いずれも公益事業として争議行為予告通知により調査を開始したものである。

注：件数は争議行為が行われる事業所ごとに1件として集計した。

#### ア 年間取扱状況

1月	2月	3月	4月	5月	6月
		JCHO滋賀病院争議(2/24~6/14)			
		大津赤十字病院争議(2/26~6/18)			
		長浜赤十字病院争議(2/26~3/12)			
		赤十字血液センター争議(2/26~3/12)			
		日通滋賀運輸争議(3/4~4/9)		日通滋賀運輸争議(5/28~6/14)	
		江若交通争議(3/8~3/24)			
			滋賀民医連4診療所争議(3/26~7/16)		
7月	8月	9月	10月	11月	12月
		JCHO滋賀病院争議(9/10~)			
				大津赤十字病院争議(10/22~12/15)	
				長浜赤十字病院争議(10/22~11/12)	
				赤十字血液センター争議(10/22~)	
				日通滋賀運輸争議(10/29~11/26)	
		滋賀民医連4診療所争議(3/26~7/16)			滋賀民医連4診療所争議(11/29~)

(注) 開始日は中労委または滋賀県労委に最も早く予告通知が出された日。終了日は妥結による調査終了であれば妥結日、事務局判断による調査終了であれば総会報告日。

#### イ 組合要求事項状況

令和3年に係属した20件のうち、賃金増額を要求に掲げた争議は17件、一時金・賞与・臨時給与等の支給を要求に掲げた争議は15件であった。また、人員の確保・拡充、雇用の維持・保障、雇用形態ないし労働時間・休日休暇の改善等、勤務体制に係る要求を掲げた争議は11件であった。勤務体制に係らない人事・福利厚生制度、安全配慮や労働環境等の職場要求を掲げた争議は15件であり、組合施設や組合制度、労働協約、集团的労使紛争の解決といった組合運営に係る要求を掲げた争議は1件であった。

区 分	賃金増額	一時金等	勤務体制	職場要求	組合運営
件 数	17	15	11	15	1

注：同一争議で複数の要求を行う場合があるため、上記件数の合計は争議件数に一致しない。

#### ウ 終結状況

令和3年に係属した20件は、16件が労使間の妥結により当年内に終結し、調査を終了した。また、3件は県外の上部組合に交渉を一任しており、単独組合としては争議の実態がなかったため、総会において報告の上、妥結を待たず調査を打ち切った。なお、翌年度へ調査を繰り越した争議は5件であった。

区 分	解 決	打切り	調整事件へ移行	事件の併合	次年繰越し	計
件 数	10	4	0	0	6	20

## (2) 取扱争議の概要

### ア JCHO滋賀病院争議

争議の当事者 (労) 全日本地域医療機能推進機構病院労働組合滋賀病院支部  
(使) JCHO滋賀病院

予告通知者 全日本地域医療機能推進機構病院労働組合

予告通知先 中央労働委員会

予告通知日 令和3年2月24日

調査の期間 令和3年2月24日～6月14日(解決)

#### 調査の概要

全日本地域医療機能推進機構病院労働組合は、令和3年2月24日に、3月10日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当該組合は県内に滋賀病院支部(組合員数42名)を持っているため、当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、不当労働行為再審査事件の和解解決、感染症対策、人事院勧告による一時金全施設同率支給、賃金の増額である。予告通知後、4月28日、5月17日および6月14日に本部において団体交渉が行われ、6月14日をもって妥結した。この妥結をもって争議行為を一旦終えるとのことであったため、調査を終結した。

### イ 大津赤十字病院争議

争議の当事者 (労) 大津赤十字病院労働組合  
(使) 大津赤十字病院

予告通知者 全日本赤十字労働組合連合会、大津赤十字病院労働組合

予告通知先 中央労働委員会、滋賀県労働委員会

予告通知日 令和3年2月26日

調査の期間 令和3年2月26日～6月18日(解決)

#### 調査の概要

大津赤十字病院労働組合(組合員数362名)は、令和3年2月26日に、3月9日を予告日として、滋賀県労働委員会に予告通知を行った。また、大津赤十字病院労働組合の上部団体である全日本赤十字労働組合連合会も、令和3年2月26日に、3月11日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当委員会はこれらの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、新給与制度提案撤回、勤務評定撤回、賃金の増額、一時金の支給、その他待遇改善である。予告通知後、3月10日に単位組合での団体交渉が開催され、3月11日に1時間のストライキが行われた。その後、4月22日に単位組合での団体交渉が開催されたものの、妥結には至らなかった。

その後、大津赤十字病院労働組合は、5月28日に、夏期要求として新たに6月8日を予告日とした予告通知を、滋賀県労働委員会に対して行った。夏期要求においてはこれまでの組合要求事項のほか、夏季一時金の支給、夏期休暇の保障等が追加された。この予告通知後、6月3日に単位組合での団体交渉が開催され、6月4日には1時間のストライキが行われた。その後、6月17日の単位組合での団体交渉を経て、6月18日をもって妥結した。この妥結をもって争議行為を一旦終えるとのことであったため、調査を終結した。

### ウ 長浜赤十字病院争議、滋賀県赤十字血液センター争議

争議の当事者 (労) 長浜赤十字病院労働組合、滋賀県赤十字血液センター労働組合  
(使) 長浜赤十字病院、滋賀県赤十字血液センター

予告通知者 全日本赤十字労働組合連合会

予告通知先 中央労働委員会  
予告通知日 令和3年2月26日  
調査の期間 令和3年2月26日～3月12日（打切り）  
調査の概要

長浜赤十字病院労働組合（組合員数5名）および滋賀県赤十字血液センター労働組合（組合員数4名）の上部団体である全日本赤十字労働組合連合会は、令和3年2月26日に、3月11日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、新給与制度提案撤回、勤務評定撤回、賃金の増額、一時金の支給、その他待遇改善である。事務局が両組合に対し調査を行ったところ、団体交渉は全日本赤十字労働組合連合会に一任しており、両組合単独での争議行為の予定はないとのことであったため、その旨を3月12日の総会において報告の上、妥結を待たず調査を打ち切った。

## エ 日通滋賀運輸争議

争議の当事者 (労) 日通滋賀運輸労働組合  
(使) 日通滋賀運輸株式会社  
予告通知者 全日本運輸産業労働組合連合会  
予告通知先 中央労働委員会  
予告通知日 令和3年3月4日  
調査の期間 令和3年3月4日～4月9日（解決）  
調査の概要

日通滋賀運輸労働組合（組合員数39名）の上部団体である全日本運輸産業労働組合連合会は、令和3年3月4日に、3月19日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、一時金の支給、退職金の増額等である。予告通知後、3月26日に団体交渉が開催され、4月9日をもって妥結した。この妥結をもって争議行為を一旦終えるとのことであったため、調査を終結した。

## オ 江若交通争議

争議の当事者 (労) 江若交通労働組合  
(使) 江若交通株式会社  
予告通知者 日本私鉄労働組合総連合会  
予告通知先 中央労働委員会  
予告通知日 令和3年3月8日  
調査の期間 令和3年3月8日～3月24日（解決）  
調査の概要

江若交通労働組合（組合員数123名）の上部団体である日本私鉄労働組合総連合会は、令和3年3月8日に、3月19日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、賃金の増額、臨時給与の支給等である。予告通知後、3月19日および3月23日に団体交渉が開催され、3月24日をもって妥結した。この妥結をもって争議行為を一旦終えるとのことであったため、調査を終結した。

## カ 膳所診療所争議、坂本民主診療所争議、こびらい生協診療所争議、こうせい駅前診療所争議

争議の当事者 (労) 滋賀民主医療機関労働組合  
(使) 膳所診療所、坂本民主診療所、こびらい生協診療所、こうせい駅前診療所  
予告通知者 滋賀民主医療機関労働組合  
予告通知先 滋賀県労働委員会  
予告通知日 令和3年3月26日  
調査の期間 令和3年3月26日～令和3年7月16日(解決)

#### 調査の概要

滋賀民主医療機関労働組合(組合員数66名、ただし公益事業従事者のみ)は、令和3年3月26日に、4月8日を予告日として、滋賀県労働委員会に予告通知を行った。滋賀民主医療機関連合会の加盟施設のうち、膳所診療所、坂本民主診療所、こびらい生協診療所およびこうせい駅前診療所は労働関係調整法上の公益事業に該当するため、当委員会はこの予告通知を受けて実情調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、賃金の増額、一時金の支給、感染症対策、看護体制の安定化等である。予告通知後、令和3年4月8日、5月14日、6月9日、6月29日および7月16日に団体交渉が開催され、7月16日をもって妥結した。この妥結をもって争議行為を一旦終えるとのことであったため、調査を終結した。

#### キ 日通滋賀運輸争議

争議の当事者 (労) 日通滋賀運輸労働組合  
(使) 日通滋賀運輸株式会社  
予告通知者 全日本運輸産業労働組合連合会  
予告通知先 中央労働委員会  
予告通知日 令和3年5月28日  
調査の期間 令和3年5月28日～6月14日(打切り)

#### 調査の概要

日通滋賀運輸労働組合の上部団体である全日本運輸産業労働組合連合会は、令和3年5月28日に、6月11日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、労働時間の短縮、夏季休暇の増日等である。事務局が組合に対し調査を行ったところ、単位組合として団体交渉を行う予定はないとのことであったため、その旨を6月14日の総会において報告の上、妥結を待たず調査を打ち切った。

#### ク JCHO滋賀病院争議

争議の当事者 (労) 全日本地域医療機能推進機構病院労働組合滋賀病院支部  
(使) JCHO滋賀病院  
予告通知者 全日本地域医療機能推進機構病院労働組合  
予告通知先 中央労働委員会  
予告通知日 令和3年9月10日  
調査の期間 令和3年9月10日～

#### 調査の概要

全日本地域医療機能推進機構病院労働組合は、令和3年9月10日に、9月29日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当該組合は県内に滋賀病院支部を持っているため、当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、賃金の増額、年末一時金の支給、諸手当の増額、定年延長である。予告通知

後、11月24日に本部において団体交渉が行われ、11月25日には一部の要求について妥結したが、他の要求についての交渉は継続となった。

#### ケ 大津赤十字病院争議

争議の当事者 (労) 大津赤十字病院労働組合  
(使) 大津赤十字病院

予告通知者 全日本赤十字労働組合連合会、大津赤十字病院労働組合

予告通知先 中央労働委員会、滋賀県労働委員会

予告通知日 令和3年10月22日、10月27日

調査の期間 令和3年10月22日～12月15日(解決)

調査の概要

大津赤十字病院労働組合の上部団体である全日本赤十字労働組合連合会は、令和3年10月22日に、11月5日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。また、大津赤十字病院労働組合自身も10月27日に、11月7日を予告日とした予告通知を、滋賀県労働委員会に対して行った。当委員会はこれらの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、賃金制度提案撤回、賃金の増額、年末一時金の支給、その他待遇改善である。予告通知後、11月4日に単位組合での団体交渉、11月5日に1時間のストライキ、11月25日に単位組合での団体交渉、11月26日に2時間のストライキ、12月14日に単位組合での団体交渉が行われ、12月15日をもって妥結した。この妥結をもって争議行為を一旦終えるとのことであったため、調査を終結した。

#### コ 長浜赤十字病院争議

争議の当事者 (労) 長浜赤十字病院労働組合  
(使) 長浜赤十字病院

予告通知者 全日本赤十字労働組合連合会

予告通知先 中央労働委員会

予告通知日 令和3年10月22日

調査の期間 令和3年10月22日～11月12日(打切り)

調査の概要

長浜赤十字病院労働組合の上部団体である全日本赤十字労働組合連合会は、令和3年10月22日に、11月5日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、賃金制度提案撤回、賃金の増額、一時金の支給、その他待遇改善である。事務局が組合に対し調査を行ったところ、単位組合として団体交渉を行う予定はないとのことであったため、その旨を11月12日の総会において報告の上、妥結を待たず調査を打ち切った。

#### サ 滋賀県赤十字血液センター争議

争議の当事者 (労) 滋賀県赤十字血液センター労働組合  
(使) 滋賀県赤十字血液センター

予告通知者 全日本赤十字労働組合連合会

予告通知先 中央労働委員会

予告通知日 令和3年10月22日

調査の期間 令和3年10月22日～

調査の概要

滋賀県赤十字血液センター労働組合の上部団体である全日本赤十字労働組合連合会は、令和3年10月22日に、11月5日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、賃金制度提案撤回、賃金の増額、一時金の支給、その他待遇改善である。当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当し、現在、継続中である。

#### シ 日通滋賀運輸争議

争議の当事者 (労) 日通滋賀運輸労働組合  
(使) 日通滋賀運輸株式会社  
予告通知者 全日本運輸産業労働組合連合会  
予告通知先 中央労働委員会  
予告通知日 令和3年10月29日  
調査の期間 令和3年10月29日～11月26日(解決)  
調査の概要

日通滋賀運輸労働組合の上部団体である全日本運輸産業労働組合連合会は、令和3年10月29日に、11月11日を予告日として、中央労働委員会に予告通知を行った。当委員会はこの予告通知を受け、調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、一時金の支給、雇用対策等である。予告通知後、10月28日、11月9日、11月10日および11月26日に団体交渉が開催され、11月26日をもって妥結した。この妥結をもって争議行為を一旦終わるとのことであったため、調査を終結した。

#### ス 膳所診療所争議、坂本民主診療所争議、こびらい生協診療所争議、こうせい駅前診療所争議

争議の当事者 (労) 滋賀民主医療機関労働組合  
(使) 膳所診療所、坂本民主診療所、こびらい生協診療所、こうせい駅前診療所  
予告通知者 滋賀民主医療機関労働組合  
予告通知先 滋賀県労働委員会  
予告通知日 令和3年11月29日  
調査の期間 令和3年11月29日～  
調査の概要

滋賀民主医療機関労働組合は、令和3年11月29日に、12月10日を予告日として、滋賀県労働委員会に予告通知を行った。当委員会はこの予告通知を受けて実情調査を開始した。調査は事務局が担当した。

組合要求事項は、賃金の増額、感染症対策、パートタイム職員の処遇改善、看護体制の安定化等である。予告通知後、12月22日に団体交渉が開催されたものの、妥結には至らなかった。現在、調査は継続中である。

## 第6節 広報活動

次のとおり広報活動を行った。

### (1) ホームページ

労働委員会の業務に対する県民の理解を深め、委員会制度の利用促進を図る目的で、労働委員会の活動を随時掲載している。

### (2) SNSの活用

労働委員会に対する県民の認知度を向上させ、委員会制度の利用促進を図る目的で、令和元年から県公式Facebookを利用した情報発信を開始している。

### (3) 滋賀県労働広報紙『滋賀労働』における「労働委員会だより」の連載

滋賀県労働広報紙『滋賀労働』に労働委員会業務の紹介記事を連載した。

657号（3月） 不当労働行為事件の概要について

658号（5月） 労使間のトラブルは一人で悩まずにまず相談！

659号（9月） 雇用のトラブルまず相談、次にあっせんを！

660号（12月） 無料の出前講座を実施しています！ 研修会などで労働問題の基礎知識を学びませんか？

※ 『滋賀労働』は、安定した労使関係の形成と労働者の福祉の向上を図るため、労働関係法規、労働福祉施策、職業能力開発に関する施策等の情報提供を行う県の広報紙であり、年4回発行されている。発行部数は約5,300部であり、県ホームページにおいても公開されている。

### (4) 月例労働相談の周知・広報

毎月開催する月例労働相談の周知・広報のため、県内の事業所、労働組合、公共施設、関係機関等約5,000箇所に案内チラシを約11,000部配布した。また、労働委員会ホームページや新聞広告、テレビの県政情報番組等の広報媒体により紹介するとともに、新聞社、関係団体のホームページへの記事掲載を依頼した。

### (5) 無料労働相談会の周知・広報

10月開催の無料労働相談会の一層の周知・広報を図るため、県内の事業所、労働組合、関係機関等、約4,800箇所に案内チラシ約7,100部、ポスター約10部を配布した。また、労働委員会ホームページにより紹介するとともに、新聞社、相談会開催市の広報誌、関係団体のホームページへの記事掲載を依頼した。

### (6) 「労働委員会リーフレット」の配布

労働委員会の業務に対する労使関係者の理解を深め、委員会諸制度の利用促進を図る目的で、労働委員会の業務や利用手続を記載したリーフレットを配布している。

### (7) 各種セミナー等における労働委員会の紹介

出前講座等において、労働委員会の業務や利用手続等について説明している。



# 資 料

# 資 料

## 1 取扱事件統計（滋賀県労働委員会取扱分）

### (1) 不当労働行為事件年別取扱件数・終結状況表

#### ア 旧法下におけるもの

区分 年	前年 繰越し	新規 申立て	計	終 結 件 数					次年 繰越し
				処罰 請求	戒告書 手交	あっせん 的解決	却下	計	
昭和21									
昭和22		3	3			3		3	
昭和23		3	3	1		1	1	3	
昭和24		6	6		4	1	1	6	
計		12		1	4	5	2	12	

#### イ 現行法下におけるもの

区分 年	前年 繰越し	新規 申立て	計	終 結 件 数								次年 繰越し
				取下和解			命令決定				終結 計	
				取下げ	無関与	関与	全救	一救	棄却	却下		
昭和24		3	3	1		2					3	
昭和25		8	8		2	3	1		1		7	1
昭和26	1	2	3			1	1			1	3	
昭和27		3	3	1	1	1					3	
昭和28		9	9		1	6					7	2
昭和29	2	11	13	4	1	5			3		13	
昭和30		8	8			7					7	1
小計		44		6	5	25	2		4	1	43	
昭和31	1	8	9	1		7		1			9	
昭和32		8	8		4	3					7	1
昭和33	1	7	8		4	3					7	1
昭和34	1	3	4		1			1			2	2
昭和35	2	1	3			2					2	1
昭和36	1	3	4	1		2					3	1
昭和37	1	8	9	1	1	5					7	2
昭和38	2	5	7			5					5	2
昭和39	2	2	4	1	1						2	2
昭和40	2	1	3			2		1			3	
小計		46		4	11	29		3			47	
昭和41		3	3			2					2	1
昭和42	1	5	6	1		1					2	4
昭和43	4		4			1			1	1	3	1
昭和44	1	3	4		1	1					2	2
昭和45	2	13	15	1		11					12	3
昭和46	3	3	6	3				1			4	2
昭和47	2	4	6	1		2					3	3
昭和48	3	6	9		2						2	7
昭和49	7	4	11		1	4	2	1			8	3
昭和50	3	4	7			3	1				4	3
小計		45		6	4	25	3	2	1	1	42	
昭和51	3	5	8	3		1	2				6	2
昭和52	2	4	6			2					2	4
昭和53	4	2	6	1		1	1				3	3
昭和54	3	4	7			4		1			5	2
昭和55	2	8	10	2			2				4	6
昭和56	6	3	9	1		2		1			4	5
昭和57	5	4	9	1		2		2			5	4
昭和58	4		4	1							1	3
昭和59	3	2	5	1		1		1			3	2
昭和60	2	2	4			1	1	1			3	1
小計		34		10		14	6	6			36	

区分 年	前年 繰越し	新規 申立て	計	終 結 件 数							終結 計	次年 繰越し
				取下・和解			命令決定					
				取下げ	無関与	関与	全救	一救	棄却	却下		
昭和61	1		1									1
昭和62	1	2	3		1						1	2
昭和63	2		2			1					1	1
平成元	1	1	2				1	1			2	
平成2		1	1			1					1	
平成3												
平成4		1	1									1
平成5	1	1	2			1					1	1
平成6	1		1									1
平成7	1	1	2					1			1	1
小計		7			1	3	1	2			7	
平成8	1		1			1					1	
平成9		3	3	1							1	2
平成10	2	1	3			1					1	2
平成11	2		2					1			1	1
平成12	1	1	2		1						1	1
平成13	1		1			1					1	
平成14												
平成15		2	2	2							2	
平成16		5	5	1		2					3	2
平成17	2	2	4			2	1				3	1
小計		14		4	1	7	1	1			14	
平成18	1	6	7			2		1			3	4
平成19	4	2	6		1	3	1				5	1
平成20	1	4	5			1					1	4
平成21	4	6	10		1	1	1		1		4	6
平成22	6	10	16			1		3			4	12
平成23	12	3	15	1	1	3		5	1		11	4
平成24	4	2	6	1		2			2		5	1
平成25	1	2	3						1		1	2
平成26	2	1	3					1			1	2
平成27	2	5	7			4			2		6	1
小計		41		2	3	17	2	10	7		41	
平成28	1	3	4			3					3	1
平成29	1	1	2	1				1			2	
平成30												
令和元												
令和2		2	2	1							1	1
令和3	1		1						1		1	
合計		237		34	25	123	15	25	13	2	237	

(2) 調整事件年別取扱件数・終結状況表

ア 集团的労使紛争

区分 年	あ っ せ ん							調 停									
	繰越し	新規	計	結 果				繰越し	新規	計	結 果						
				取下げ	解決	打切り	繰越し				移管	解決	打切り	不調	繰越し		
昭和21																	
昭和22		14	14	2	9	1	2		4	4	1	2					1
昭和23	2	19	21	1	16	2	2	1	3	4		1	1	2			
昭和24	2	23	25	3	20	2			1	1		1					
昭和25		21	21	1	19		1		3	3		2		1			
昭和26	1	18	19		17	2			3	3		2	1				
昭和27		18	18	1	14	3			1	1						1	
昭和28		13	13	1	12				2	2		2					
昭和29		10	10	1	9				2	2		1		1			
昭和30		24	24	5	16	2	1		1	1						1	
小計		160		15	132	12			20		1	11	2	6			
昭和31	1	9	10		10												
昭和32		9	9		8	1											
昭和33		15	15		15												
昭和34		9	9		6	3											
昭和35		13	13	1	12												
昭和36		20	20		19	1											
昭和37		13	13		13												
昭和38		17	17	1	13	3											
昭和39		7	7		7												
昭和40		21	21		19	1	1										
小計		133		2	122	9											
昭和41	1	29	30	1	25	4											
昭和42		12	12		10	2											
昭和43		4	4	1	2	1											
昭和44		18	18	2	14	2											
昭和45		13	13	1	7	3	2										
昭和46	2	12	14	1	9	4											
昭和47		13	13	1	10	2											
昭和48		7	7	1	5	1											
昭和49		13	13	3	8	2											
昭和50		11	11	4	4	3											
小計		132		15	94	24											
昭和51		9	9	3	6												
昭和52		7	7	2	3	2											
昭和53		5	5	1	2	2											
昭和54		6	6	1	4	1											
昭和55		6	6		2	3	1										
昭和56	1	10	11	2	6	3											
昭和57		2	2		2												
昭和58		6	6	2	4												
昭和59		15	15	1	8	6											
昭和60		2	2		2												
小計		68		12	39	17											
昭和61		5	5		3	2											
昭和62		3	3		1	2											
昭和63		1	1			1											
平成元		4	4	2		1	1										
平成2	1	4	5	1	2	2											
平成3		3	3		2	1											
平成4		3	3	1	2												
平成5		2	2		1	1											
平成6		2	2	1	1												
平成7		1	1			1											
小計		28		5	12	11											

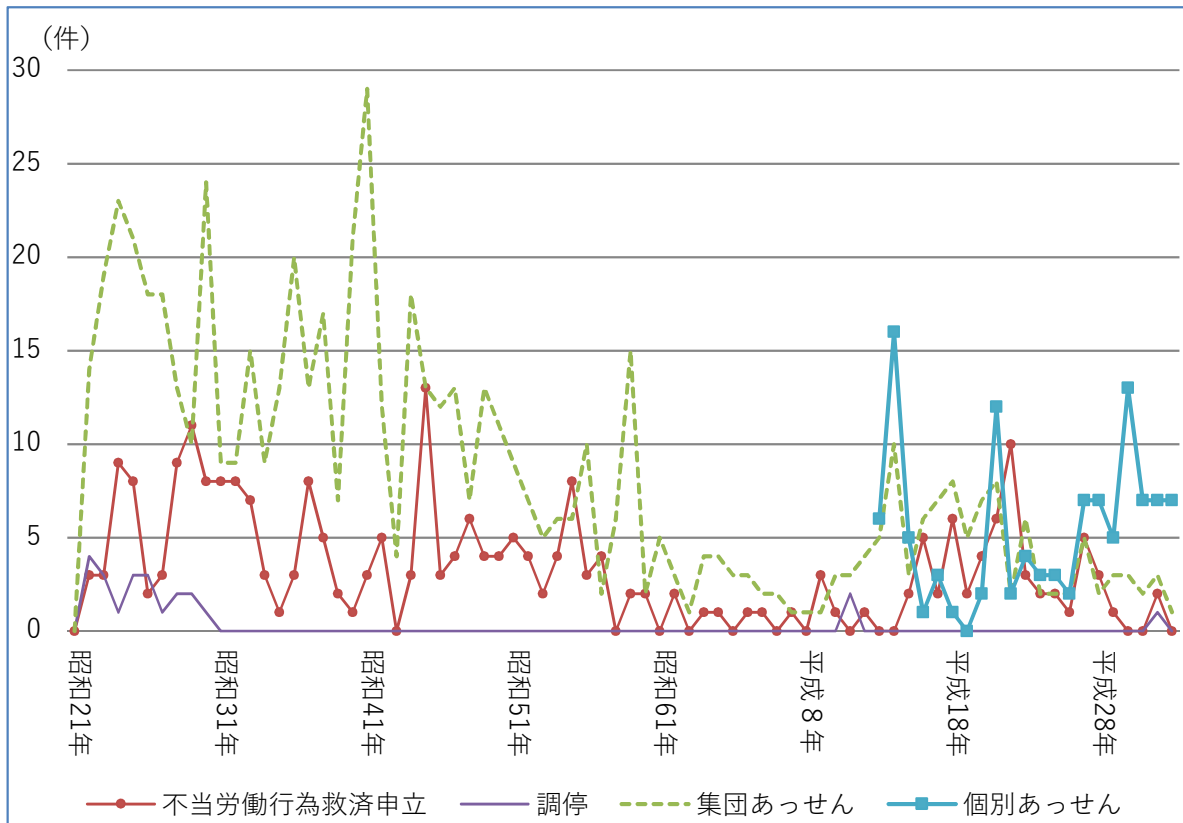
区分 年	あ っ せ ん							調 停									
	繰越し	新規	計	結 果				繰越し	新規	計	結 果						
				取下げ	解決	打切り	繰越し				移管	解決	打切り	不調	繰越し		
平成8		1	1	1													
平成9		1	1		1												
平成10		3	3		2	1											
平成11		3	3		2	1			2	2						2	
平成12		4	4		1	2	1										
平成13	1	5	6	3	1	1	1										
平成14	1	10	11	1	4	6											
平成15		3	3			2	1										
平成16	1	6	7	2	3	2											
平成17		7	7		1	2	4										
小計		43		7	15	17			2							2	
平成18	4	8	12	2	2	6	2										
平成19	2	5	7	1	3	2	1										
平成20	1	7	8	2	1	3	2										
平成21	2	8	10	2	3	4	1										
平成22	1	2	3	2		1											
平成23		6	6		4	1	1										
平成24	1	2	3			3											
平成25		2	2		1	1											
平成26		2	2			2											
平成27		5	5		3	2											
小計		47		9	17	25											
平成28		2	2		1	1											
平成29		3	3		1	1	1										
平成30	1	3	4		1	3											
令和元		2	2			2											
令和2		3	3	2	1				1	1					1		
令和3		1	1	1													
合計		625		68	435	122			23			1	11	3	8		

イ 個別的労使紛争

区分 年	あ っ せ ん							
	繰越し	新規	計	結 果				
				取下げ	解決	打切り	不開始	繰越し
平成13		6	6		2	1	1	2
平成14	2	16	18	2	11	3	1	1
平成15	1	5	6	3	1	2		
平成16		1	1			1		
平成17		3	3		1	2		
平成18		1	1		1			
平成19								
平成20		2	2			1	1	
平成21		12	12		1	9		2
平成22	2	2	4	1		3		
小計		48		6	17	22	3	
平成23		4	4			4		
平成24		3	3		2	1		
平成25		3	3	1		2		
平成26		2	2		1			1
平成27	1	7	8		4	4		
平成28		7	7		4	2		1
平成29	1	5	6		2	4		
平成30		13	13	2	7	3	1	
令和元		7	7		1	5		1
令和2	1	7	8	4		3		1
令和3	1	7	8	2	1	4		1
合計		113		15	39	54	4	

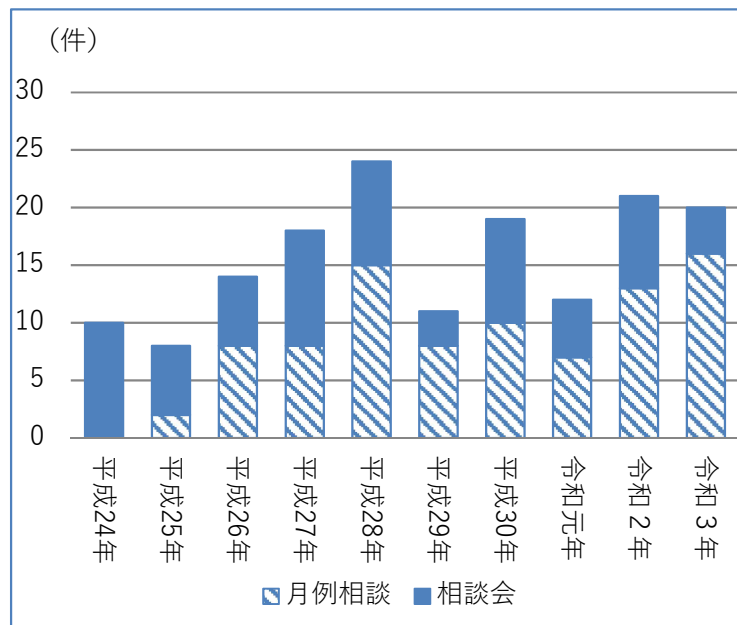
## 2 事件および労働相談の取扱件数の推移

### (1) 不当労働行為、あっせん等の取扱件数の推移



### (2) 労働相談の取扱件数の推移

区分	月例相談	10月相談会	合計
平成24年		10	10
平成25年	2	6	8
平成26年	8	6	14
平成27年	8	10	18
平成28年	15	9	24
平成29年	8	3	11
平成30年	10	9	19
令和元年	7	5	12
令和2年	13	8	21
令和3年	16	4	20



### 3 労働組合状況

(1) 滋賀県および全国の労働組合数・組合員数の推移

(各年6月30日現在)

区分 年次	滋 賀 県							全 国		
	組合数	組合員数	対前年増減数		対前年増減率		推定 組織率	組合数	組合員数	推定 組織率
			組合数	組合員数	組合数	組合員数				
平成3年	組合 801	人 122,961	組合 8	人 2,591	% 1.0	% 2.2	% 25.9	組合 71,685	人 12,322,884	% 24.5
平成4年	800	125,415	△1	2,454	△0.1	2.0	25.9	71,881	12,470,958	24.4
平成5年	794	126,890	△6	1,475	△0.8	1.2	25.8	71,501	12,586,964	24.2
平成6年	795	127,447	1	557	0.1	0.4	25.4	71,674	12,619,467	24.1
平成7年	784	125,710	△11	△1,737	△1.4	△1.4	24.6	70,839	12,495,304	23.8
平成8年	792	123,351	8	△2,359	1.0	△1.9	23.7	70,699	12,331,252	23.2
平成9年	795	123,063	3	△288	0.4	△0.2	23.5	70,821	12,167,594	22.6
平成10年	783	121,460	△12	△1,603	△1.5	△1.3	23.1	70,084	11,987,178	22.4
平成11年	777	119,177	△6	△2,283	△0.8	△1.9	22.6	69,387	11,706,419	22.2
平成12年	767	116,287	△10	△2,890	△1.3	△2.4	21.9	68,737	11,425,804	21.5
平成13年	766	114,097	△1	△2,190	△0.1	△1.9	21.4	67,706	11,098,530	20.7
平成14年	756	109,134	△10	△4,963	△1.3	△4.3	20.4	65,642	10,707,978	20.2
平成15年	779	106,259	23	△2,875	3.0	△2.6	19.9	63,955	10,437,123	19.6
平成16年	763	102,745	△16	△3,514	△2.1	△3.3	19.2	62,805	10,209,154	19.2
平成17年	734	100,067	△29	△2,678	△3.8	△2.6	18.7	61,178	10,034,433	18.7
平成18年	718	100,176	△16	109	△2.2	0.1	18.6	59,019	9,961,299	18.2
平成19年	711	99,873	△7	△303	△1.0	△0.3	18.0	58,265	10,002,426	18.1
平成20年	715	100,061	4	188	0.6	0.2	17.4	57,197	9,988,736	18.1
平成21年	743	102,088	28	2,027	3.9	2.0	17.2	56,347	10,006,062	18.5
平成22年	736	102,131	△7	43	△0.9	0.0	17.2	55,910	9,988,454	18.5
平成23年	734	101,010	△2	△1,121	△0.3	△1.1	17.0	55,148	9,897,349	18.1
平成24年	744	101,360	10	350	1.4	0.3	17.1	54,773	9,830,867	17.9
平成25年	738	100,478	△6	△882	△0.8	△0.9	16.9	54,182	9,821,611	17.7
平成26年	736	99,249	△2	△1,229	△0.3	△1.2	16.7	53,528	9,777,253	17.5
平成27年	724	97,852	△12	△1,397	△1.6	△1.4	16.3	52,768	9,825,300	17.4
平成28年	714	98,416	△10	564	△1.4	0.6	16.2	51,967	9,883,500	17.3
平成29年	705	100,025	△9	1,609	△1.3	1.6	16.2	51,325	9,915,574	17.1
平成30年	709	101,659	4	1,634	0.6	1.6	16.2	50,740	9,996,004	17.0
令和元年	708	101,898	△1	239	△0.1	0.2	16.0	49,925	10,015,801	16.7
令和2年	703	103,817	△5	1,919	△0.7	1.9	16.5	49,098	10,044,063	17.1
令和3年	697	104,742	△6	925	△0.9	0.9	16.5	48,239	10,011,229	16.9



## (2) 滋賀県の産業別労働組合数・組合員数の状況

(令和3年6月30日現在)

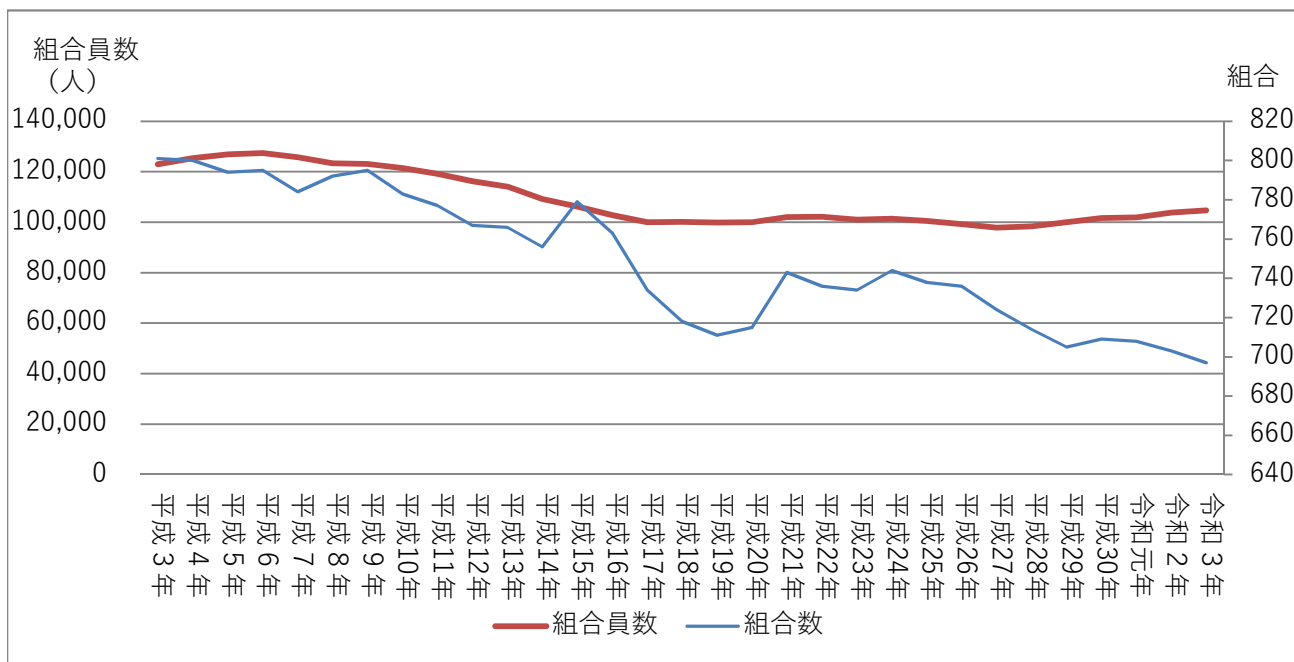
業種	組合数		組合員数		対前年増減数		対前年増減率	
	(組合)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)	組合数 (組合)	組合員数 (人)	組合数 (%)	組合員数 (%)
農業，林業	2	0.3	19	0.0	0	0	0.0	0.0
建設業	22	3.2	2,618	2.5	△ 1	36	△ 4.3	1.4
製造業	255	36.6	61,238	58.5	0	△ 375	0.0	△ 0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	8	1.1	850	0.8	0	△ 22	0.0	△ 2.5
情報通信業	6	0.9	1,113	1.1	1	332	20.0	42.5
運輸業，郵便業	66	9.5	3,342	3.2	0	45	0.0	1.4
卸売業，小売業	105	15.1	6,639	6.3	2	812	1.9	13.9
金融業，保険業	17	2.4	4,237	4.0	0	12	0.0	0.3
不動産業，物品賃貸業	1	0.1	41	0.0	1	41	—	—
学術研究，専門・技術サービス業	7	1.0	1,027	1.0	1	409	16.7	66.2
宿泊業，飲食サービス業	4	0.6	1,116	1.1	△ 1	△ 60	△ 20.0	△ 5.1
生活関連サービス業，娯楽業	8	1.1	1,623	1.5	1	221	14.3	15.8
教育，学習支援業	44	6.3	3,595	3.4	0	△ 99	0.0	△ 2.7
医療，福祉	63	9.0	4,418	4.2	△ 2	△ 199	△ 3.1	△ 4.3
複合サービス事業	14	2.0	3,270	3.1	△ 7	△ 155	△ 33.3	△ 4.5
サービス業（他に分類されないもの）	6	0.9	803	0.8	△ 1	75	△ 14.3	10.3
公務	68	9.8	8,783	8.4	0	△ 148	0.0	△ 1.7
分類不能の産業	1	0.1	10	0.0	0	0	0.0	0.0
合計	697	100.0	104,742	100.0	△ 6	925	△ 0.9	0.9

## (3) 滋賀県の適用法規別組織の状況

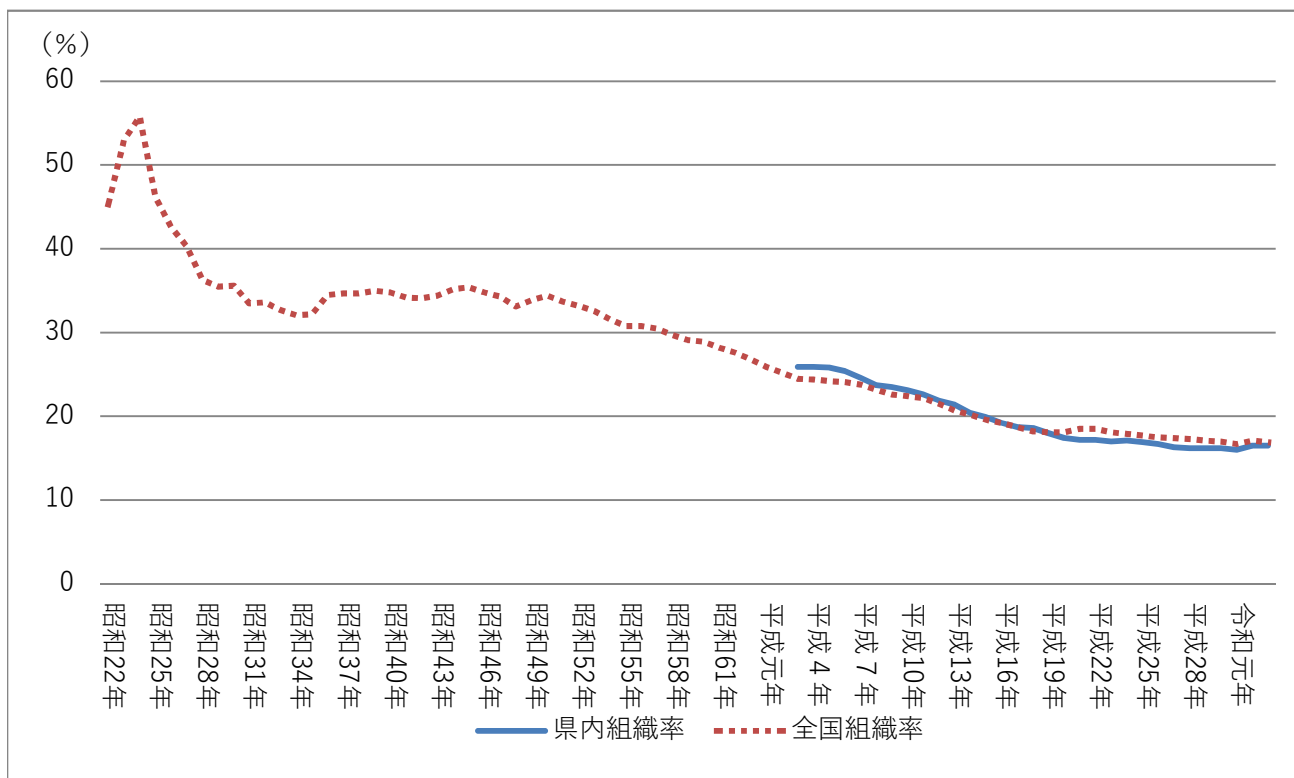
(令和3年6月30日現在)

適用法規	組合数		組合員数		対前年増減数		対前年増減率	
	(組合)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)	組合数 (組合)	組合員数 (人)	組合数 (%)	組合員数 (%)
労働組合法	593	85.1	90,430	86.3	△ 3	1,327	△ 0.5	1.5
行政執行法人の 労働関係に関する法律	1	0.1	432	0.4	0	0	0.0	0.0
地方公営企業等の 労働関係に関する法律	8	1.1	662	0.6	△ 1	△ 35	△ 11.1	△ 5.0
国家公務員法	19	2.7	536	0.5	0	△ 13	0.0	△ 2.4
地方公務員法	76	10.9	12,682	12.1	△ 2	△ 354	△ 2.6	△ 2.7
合計	697	100.0	104,742	100.0	△ 6	925	△ 0.9	0.9

(4) 滋賀県の労働組合員数と組合数の推移



(5) 滋賀県および全国の推定組織率の推移



## 4 歴代委員名簿

(◎は会長、○は会長代理)

区分 就任日	公益委員	労働者委員	使用者委員
第1期 昭21.3.1	◎竹内角左衛門 ○平田 諦善 大橋 幸雄 六雄 慶哉 (21.11.8 退任) 平口 正雄 成宮 嘉造 (21.11.8 就任)	戸崎藤次郎 (21.9.9 退任) 矢尾喜三郎 尾上幸太郎 神山勝次郎 中野 良三 (21.7.15退任) 松田 勝利 (21.7.15就任) 小野 隆史 (21.9.9 就任)	原 義雄 夏川鐵之助 後藤 悌次 田井中信一 小西幾太郎
第2期 昭22.3.1	◎竹内角左衛門 ○平田 諦善 大橋 幸雄 平口 正雄 成宮 嘉造	松田 勝利 小野 隆史 間宮重一郎 富田源太郎 山下 順吉	原 義雄 辻 秀男 伊庭栄次郎 秋田 壽雄 荻田惣治郎
第3期 昭23.3.5	◎竹内角左衛門 ○平田 諦善 平口 正雄 (23.9.30退任) 大谷孝太郎 松好 貞夫 西村 関一 (23.10.1 就任)	松田 勝利 間宮重一郎 尾上幸太郎 川村 鶴吉 菱田繁太郎	原 義雄 辻 秀男 細川 俊二 黒川 寛一 (23.9.30退任) 小山栄八郎 大坪 武彦 (23.10.1 就任)
第4期 昭24.4.2	◎竹内角左衛門 ○平田 諦善 大谷孝太郎 松好 貞夫 西村 関一	松田 勝利 間宮重一郎 尾上幸太郎 米木安太郎 山本 行雄	辻 秀男 細川 俊二 大坪 武彦 高橋 定男 野上智賀雄
第5期 昭25.4.1	◎竹内角左衛門 ○平田 諦善 大谷孝太郎 松好 貞夫 西村 関一	松田 勝利 間宮重一郎 米木安太郎 山極 秋男 森 英一	辻 秀男 細川 俊二 大坪 武彦 高橋 定男 野上智賀雄 (25.6.30退任) 三村 五郎 (25.6.30就任)
第6期 昭26.4.1	◎竹内角左衛門 大谷孝太郎 ○松好 貞夫 西村 関一 齋藤 武生	松田 勝利 間宮重一郎 山村源一郎 中村 彰三 岩崎 正次	辻 秀男 大坪 武彦 三村 五郎 若林 栄三 中川 一夫
第7期 昭27.4.1	◎竹内角左衛門 大谷孝太郎 ○松好 貞夫 西村 関一 齋藤 武生	松田 勝利 間宮重一郎 岩崎 正次 山極 秋男 青谷 佐一	大坪 武彦 中川 一夫 田井中信一 谷村久太郎 津田 直次
第8期 昭28.4.1	◎竹内角左衛門 大谷孝太郎 ○西村 関一 齋藤 武生 中津 忠次	松田 勝利 岩崎 正次 青谷 佐一 上田 正一 寺田 忠一	大坪 武彦 中川 一夫 谷村久太郎 津田 直次 林 昌蔵 (28.6.1 就任)
第9期 昭29.4.1	◎竹内角左衛門 ○西村 関一 齋藤 武生 中津 忠次 森 順次	岩崎 正次 青谷 佐一 上田 正一 安井 秀吉 山極 秋男	大坪 武彦 中川 一夫 津田 直次 林 昌蔵 田井中信一
第10期 昭30.4.1	◎竹内角左衛門 齋藤 武生 ○中津 忠次 森 順次 浜本 貞芳	岩崎 正次 上田 正一 西田 八郎 野口 博 宮崎 幸男	大坪 武彦 中川 一夫 津田 直次 林 昌蔵 横田正治郎 (30.5.19就任)
第11期 昭31.4.1	◎竹内角左衛門 齋藤 武生 ○中津 忠次 森 順次 玉置 保	宮崎 幸男 八木 進一 中井 定栄 村田 重三 石井 寛二	大坪 武彦 中川 一夫 津田 直次 横田正治郎 野上智賀雄

区分 就任日	公益委員	労働者委員	使用者委員
第12期 昭32.4.1	◎竹内角左衛門 齋藤 武生 ○中津 忠次 森 順次 玉置 保	八木 進一 中井 定栄 村田 重三 国松 平一 木田長二郎	大坪 武彦 中川 一夫 津田 直次 横田正治郎 野上智賀雄
第13期 昭33.4.1	◎竹内角左衛門 齋藤 武生 ○中津 忠次 森 順次 玉置 保	八木 進一 中井 定栄 村田 重三 国松 平一 木田長二郎	大坪 武彦 中川 一夫 横田正治郎 物部 常蔵 桂 弘 (33.12.31退任) 内田 敏夫 (34.1.1就任)
第14期 昭34.5.1	○齋藤 武生 ◎中津 忠次 森 順次 玉置 保 渡辺 信男	八木 進一 (35.3.16退任) 村田 重三 西田 八郎 飯田 勝一 松本 慶雄	大坪 武彦 中川 一夫 横田正治郎 物部 常蔵 内田 敏夫
第15期 昭35.6.16	齋藤 武生 ◎森 順次 ○玉置 保 渡辺 信男 今宿 次雄 (35.9.30退任) 野崎 貫一 (36.1.16就任)	村田 重三 西田 八郎 松本 慶雄 八木 進一 山極 秋男	大坪 武彦 中川 一夫 横田正治郎 物部 常蔵 内田 敏夫
第16期 昭36.8.1	齋藤 武生 ◎森 順次 ○玉置 保 渡辺 信男 野崎 貫一 (37.11.7退任)	村田 重三 西田 八郎 八木 進一 中井 定栄 本郷 三郎	中川 一夫 横田正治郎 物部 常蔵 内田 敏夫 西川 知義 (37.5.31退任)
第17期 昭38.6.22	齋藤 武生 ◎森 順次 ○玉置 保 渡辺 信男 北川 正夫	村田 重三 西田 八郎 中井 定栄 杉山 善一 本郷 静夫	中川 一夫 横田正治郎 物部 常蔵 内田 敏夫 (39.4.15退任) 長尾 宣蔵 永井 俊夫 (39.5.1就任)
第18期 昭40.9.7	齋藤 武生 ◎玉置 保 ○渡辺 信男 (41.6.25退任) 北川 正夫 (41.7.8会長代理就任) 西藤 雅夫 石原 即昭 (41.8.1就任)	村田 重三 中井 定栄 杉山 善一 本郷 静夫 八木 進一	中川 一夫 横田正治郎 田辺 英夫 (41.5.31退任) 野間 勇 三浦 純二 岸井 淳 (41.6.20就任)
第19期 昭41.11.16	◎玉置 保 ○北川 正夫 (43.9.15死去) 西藤 雅夫 (43.9.27会長代理就任) 石原 即昭 砂崎 宏 (43.7.16退任) 五月女 纈 (43.9.11就任)	中井 定栄 杉山 善一 本郷 静夫 八木 進一 (43.3.18退任) 植山 進 (43.5.1就任)	中川 一夫 横田正治郎 野間 勇 三浦 純二 (43.3.31退任) 岸井 淳 (42.6.30退任) 高橋 正秋 (42.7.1就任) 青木 一磨 (43.5.1就任) 小川三樹雄 (43.6.21就任)
第20期 昭43.11.16	◎玉置 保 ○西藤 雅夫 石原 即昭 五月女 纈 浅野 亨	中井 定栄 本郷 静夫 八木 進一 植山 進 (44.2.28退任) 武富 寛幸 安藤 義男 (44.4.1就任)	中川 一夫 横田正治郎 野間 勇 (45.1.31退任) 青木 一磨 小川三樹雄 大坪 武輝 (45.4.10就任)
第21期 昭45.11.16	◎玉置 保 ○西藤 雅夫 石原 即昭 五月女 纈 浅野 亨	中井 定栄 本郷 静夫 八木 進一 (46.3.29退任) 安藤 義男 浅川 辰巳 堀 保昭 (46.6.1就任)	中川 一夫 横田正治郎 青木 一磨 小川三樹雄 大坪 武輝 (47.5.31退任) 中谷 寿保 (47.6.16就任)

区分 就任日	公益委員	労働者委員	使用者委員
第22期 昭48.1.26	◎玉置 保 ○西藤 雅夫 石原 即昭 五月女 轟 浅野 亨 (48.10.25死去) 北川 和夫 (48.12.15就任)	中井 定栄 本郷 静夫 安藤 義男 (48.4.6 退任) 堀 保昭 八木 進一 吉村 眞明 (48.5.1 就任)	中川 一夫 横田正治郎 中谷 寿保 森井 清二 加藤 良男
第23期 昭50.2.12	◎玉置 保 ○石原 即昭 北川 和夫 西川 良三 越後 和典	中井 定栄 (50.10.31退任) 本郷 静夫 堀 保昭 吉村 眞明 杉山 善一 山本 勝 (50.11.1 就任)	中川 一夫 横田正治郎 森井 清二 (50.5.31退任) 加藤 良男 (51.6.10退任) 米山 一光 塚本伊久男 (50.7.1 就任) 長岡 裕 (51.7.1 就任)
第24期 昭52.3.14	◎玉置 保 ○石原 即昭 北川 和夫 越後 和典 乗光 博	本郷 静夫 吉村 眞明 山本 勝 久保 晴彦 東郷 榮司	中川 一夫 横田正治郎 米山 一光 塚本伊久男 (52.7.1 退任) 長岡 裕 (52.12.5 退任) 尾崎 保久 (52.8.1 就任) 向井 正一 (53.1.15就任)
第25期 昭54.4.1	◎玉置 保 ○石原 即昭 北川 和夫 越後 和典 乗光 博	本郷 静夫 (54.12.14退任) 吉村 眞明 山本 勝 東郷 榮司 権藤 栄治 星 伸雄 (54.12.15就任)	中川 一夫 米山 一光 (54.7.31退任) 尾崎 保久 (54.7.31退任) 向井 正一 藤田莊次郎 松岡 喬 (54.8.1 就任) (55.7.22退任) 高橋宗治郎 (54.8.1 就任) 前川 好弘 (55.7.23就任)
第26期 昭56.4.1	◎玉置 保 ○石原 即昭 北川 和夫 越後 和典 乗光 博	吉村 眞明 山本 勝 東郷 榮司 権藤 栄治 中島 清	中川 一夫 向井 正一 (57.7.31退任) 藤田莊次郎 (57.1.29死去) 高橋宗治郎 前川 好弘 竹内 康彦 (57.3.12就任) 今泉 房一 (57.8.1 就任)
第27期 昭58.4.1	◎玉置 保 ○石原 即昭 北川 和夫 越後 和典 乗光 博	吉村 眞明 山本 勝 東郷 榮司 中島 清 (58.8.31退任) 西田 幸男 寄本 道男 (58.9.1 就任)	高橋宗治郎 (59.5.31退任) 前川 好弘 竹内 康彦 今泉 房一 高橋 政之 近藤 功 (59.6.1 就任)
第28期 昭60.4.1	◎玉置 保 (61.7.31会長辞任) ○石原 即昭 (61.8.1 会長就任) 北川 和夫 越後 和典 (61.8.1 会長代理就任) 春日 昂郎	吉村 眞明 山本 勝 東郷 榮司 西田 幸男 寄本 道男	前川 好弘 (60.10.31退任) 竹内 康彦 今泉 房一 高橋 政之 近藤 功 岸尾 裕之 (60.11.1 就任)
第29期 昭62.4.1	◎石原 即昭 北川 和夫 ○越後 和典 水野喜代三 宮川 清	吉村 眞明 東郷 榮司 寄本 道男 仁科己代治 北村 謙	竹内 康彦 今泉 房一 (62.6.30退任) 高橋 政之 近藤 功 岸尾 裕之 (62.7.31退任) 上松 修巳 (62.7.1 就任) 瀬古 茂 (62.8.1 就任)

区分 就任日	公益委員	労働者委員	使用者委員
第30期 平元.4.1	○北川 和夫 ◎越後 和典 水野喜代三 宮川 清 遠藤幸太郎	東郷 榮司 寄本 道男 仁科己代治 北村 謙 (3.2.28退任) 吉川 浩次	竹内 康彦 高橋 政之 近藤 功 (2.3.31退任) 上松 修己 瀬古 茂 脇坂 宏 (2.4.1 就任)
第31期 平3.4.1	○北川 和夫 ◎越後 和典 水野喜代三 宮川 清 遠藤幸太郎	東郷 榮司 寄本 道男 吉川 浩次 山崎 長榮 徳村 泰佑	竹内 康彦 高橋 政之 上松 修己 (3.6.30退任) 瀬古 茂 脇坂 宏 小西 勉 (3.7.1 就任)
第32期 平5.4.1	◎北川 和夫 水野喜代三 ○宮川 清 遠藤幸太郎 富田 光彦	東郷 榮司 寄本 道男 (5.8.31退任) 吉川 浩次 山崎 長榮 徳村 泰佑 中村 信彬 (5.9.1 就任)	竹内 康彦 (5.6.30退任) 高橋 政之 瀬古 茂 脇坂 宏 小西 勉 廣瀬 一輝 (5.7.1 就任)
第33期 平7.4.1	水野喜代三 ◎宮川 清 ○遠藤幸太郎 富田 光彦 肱岡 勇夫	東郷 榮司 吉川 浩次 (7.10.31退任) 山崎 長榮 (8.10.31退任) 徳村 泰佑 中村 信彬 (7.10.31退任) 松ヶ迫憲二 (7.11.1 就任) (8.11.30退任) 北川美津雄 (7.11.1 就任) 溝口 治夫 (8.11.1 就任) 福家 淑 (8.12.1 就任)	高橋 政之 瀬古 茂 脇坂 宏 (7.7.31退任) 小西 勉 廣瀬 一輝 柗 勝次 (7.8.1 就任)
第34期 平9.4.1	◎宮川 清 ○遠藤幸太郎 富田 光彦 肱岡 勇夫 高土禮二郎	東郷 榮司 (9.12.31退任) 徳村 泰佑 北川美津雄 溝口 治夫 福家 淑 下戸 薫 (10.1.1 就任)	高橋 政之 瀬古 茂 小西 勉 (9.9.30退任) 廣瀬 一輝 柗 勝次 大場日出雄 (9.10.1 就任)
第35期 平11.4.1	◎宮川 清 ○遠藤幸太郎 富田 光彦 肱岡 勇夫 廣幡 和子	北川美津雄 溝口 治夫 (13.3.19退任) 福家 淑 (11.11.4 退任) 浅尾 光雄 (11.12.24就任) 下戸 薫 能芝 明	高橋 政之 瀬古 茂 廣瀬 一輝 柗 勝次 大場日出雄 大場日出雄
第36期 平13.4.1	◎遠藤幸太郎 ○富田 光彦 肱岡 勇夫 廣幡 和子 吉田 和宏	北川美津雄 (14.1.15退任) 下戸 薫 能芝 明 浅尾 光雄 山崎 正雄 山田 清 (14.3.18就任)	高橋 政之 瀬古 茂 廣瀬 一輝 柗 勝次 大場日出雄 (13.10.10退任) 杉原 清則 (13.12.1 就任)
第37期 平15.4.1	◎遠藤幸太郎 ○富田 光彦 肱岡 勇夫 廣幡 和子 吉田 和宏	能芝 明 浅尾 光雄 山崎 正雄 山田 清 小石さとみ	高橋 政之 廣瀬 一輝 杉原 清則 辻 淳夫 山口 朗
第38期 平17.4.1	◎遠藤幸太郎 ○富田 光彦 肱岡 勇夫 廣幡 和子 吉田 和宏	能芝 明 浅尾 光雄 山崎 正雄 山田 清 小石さとみ	廣瀬 一輝 杉原 清則 (17.5.31退任) 辻 淳夫 山口 朗 浦谷八代意 木村 武 (17.8.1 就任)

区分 就任日	公益委員	労働者委員	使用者委員
第39期 平19.4.1	◎遠藤幸太郎 ○富田光彦 肱岡勇夫 廣幡和子 吉田和宏	淺尾光雄 山崎正雄 山田清 小石さとみ 清水源次	廣瀬一輝 辻淳夫 山口朗 浦谷八代意 木村武
第40期 平21.4.1	◎肱岡勇夫 ○吉田和宏 吉澤幸子 物江和子 (22.8.31退任) 土井裕明 中岡研二 (22.11.10就任)	淺尾光雄 山崎正雄 山田清 清水源次 (22.8.31退任) 宮武眞知子 白崎直樹 (22.11.10就任)	辻淳夫 山口朗 木村武 (21.6.30退任) 杉本春雄 北川益造 三村明 (21.8.20就任) (22.5.31退任) 森岡正樹 (22.8.1就任)
第41期 平23.4.1	◎肱岡勇夫 ○吉田和宏 土井裕明 中岡研二 奥田香子	淺尾光雄 (23.12.31退任) 山崎正雄 (24.9.30退任) 宮武眞知子 白崎直樹 本郷文男 (23.7.20退任) 村山吉宏 (23.10.11就任) 畑慎一 (24.1.5就任) 鹿城和彦 (24.10.25就任)	杉本春雄 北川益造 森岡正樹 藤井正男 中本悦子
第42期 平25.4.1	◎肱岡勇夫 ○吉田和宏 土井裕明 中岡研二 奥田香子	白崎直樹 村山吉宏 畑慎一 (26.10.31退任) 鹿城和彦 小石さとみ 中島徹 (26.12.8就任)	杉本春雄 北川益造 森岡正樹 中本悦子 北川鉄樹
第43期 平27.4.1	◎肱岡勇夫 ○吉田和宏 土井裕明 中岡研二 奥田香子	白崎直樹 鹿城和彦 (28.8.31退任) 小石さとみ 中島徹 (28.10.31退任) 大塚耕太郎 (27.9.30退任) 川原直利 (27.11.10就任) 鈴木克典 (28.10.28就任) 池内正博 (28.11.10就任)	杉本春雄 北川益造 森岡正樹 (27.5.31退任) 中本悦子 北川鉄樹 吉田晴彦 (27.8.5就任) (28.12.31退任)
第44期 平29.4.1	◎肱岡勇夫 ○吉田和宏 土井裕明 中岡研二 奥田香子	白崎直樹 小石さとみ (29.8.31退任) 川原直利 (30.2.28退任) 鈴木克典 池内正博 川瀬美智子 (29.9.1就任) (30.3.31退任) 辻喜則 (30.3.1就任) 奥美智子 (30.4.1就任)	杉本春雄 北川益造 北川鉄樹 山口茂 清水しのぶ
第45期 平31.4.1	◎吉田和宏 ○土井裕明 中岡研二 奥田香子 中睦	白崎直樹 鈴木克典 (2.8.31退任) 池内正博 辻喜則 奥美智子 (2.3.31退任) 大西省三 (2.4.1就任) 白木宏司 (2.10.1就任)	北川益造 北川鉄樹 山口茂 清水しのぶ 吉田郁雄 (2.9.30退任) 森本勝 (2.11.1就任)
第46期 令3.4.1	◎吉田和宏 土井裕明 ○中岡研二 奥田香子 中睦	白崎直樹 池内正博 辻喜則 大西省三 白木宏司	北川鉄樹 山口茂 (3.11.30退任) 森本勝 寺田美弥子 中作佳正

## 滋賀県労働委員会年報

－令和3年版－

刊行年月日	令和4年3月
主管課名	滋賀県労働委員会事務局
所在地	大津市京町四丁目1-1
電話番号	077-528-4472
FAX番号	077-528-4972
電子メール	le00@pref.shiga.lg.jp
ホームページ	<a href="https://www.pref.shiga.lg.jp/roudo/">https://www.pref.shiga.lg.jp/roudo/</a>
滋賀県労働委員会ホームページQRコード	

