

福島県労働委員会70周年記念誌

福島県労働委員会事務局

はじめに

福島県労働委員会70周年記念誌が、関係各位の御支援、御協力により、ここに刊行できますことに心より感謝申し上げます。

当委員会は、昭和21年3月の発足以来70年という長きにわたり、その時々の経済・雇用情勢に対応しながら、労使紛争の解決と労使関係の安定化に大いに寄与してまいりました。

日々の労働の中で起きてしまった紛争を何とか解決したい、その思いを受けて、公労使三者構成の公正・中立な立場で、迅速・的確に対処し、多くの事件が和解や解決等により終結するに至っております。

これらは、歴代委員の豊かな経験と高い見識、事務局職員の地道な努力、関係機関の協力の賜であり、深く敬意を表するものです。

近年は、雇用形態が複雑・多様化し、女性や高齢者等も大切な働き手として活躍されている一方で、労使紛争が個別化するなど、労働を取り巻く状況がさらに変化し、労働委員会の担うべき役割も変容してきております。

このため、当委員会では、労働相談や個別あっせん制度の利活用を一層促進するとともに、学生等に対して労働に関する知識の普及を図る出前講座を実施し、さらに、昨年11月には、「働きやすい職場環境の形成について」と題したセミナーを中央労働委員会との共催により開催いたしました。

この記念誌には、第1編の「記念特集」で、歴代委員及び現委員に執筆いただいた文章を掲載し、第2編の「福島県労働委員会の軌跡」で、平成8年に「福島県地方労働委員会50年史」が発刊された後の20年間を中心に、労働委員会70年の歩みを掲載いたしました。また、第3編では、「東北地区労使関係セミナー」の開催状況を記載しております。

当委員会に対する御理解を深めていただくことにお役に立てれば幸いです。

平成29年3月

福島県労働委員会事務局

目 次

労働委員会創設70周年を迎えて

会 長	伊 藤 宏	1
第1編 記念特集		3
第1章 特別寄稿		5
「個別的労使紛争への逸早い対応と今後の課題」		
元 会 長	相 良 勝 利	5
第2章 随 想		9
「公益委員として感じたこと」		
前 会 長	新 開 文 雄	9
「労働委員会70周年の節目を迎えて」		
元労働者委員	影 山 道 幸	11
「時代の変化に対応する労働委員会を目指して」		
労働者委員	鈴 木 三 男	13
「労働委員会での思い出」		
元使用者委員	森 岡 幸 江	15
「『そのうち』の箱」		
使用者委員	星 逸 朗	17
第3章 ろうどうコラム		19
「労働法教育の推進について」		
公 益 委 員	平 石 典 生	19
「居酒屋のたわ言」		
公 益 委 員	駒 田 晋 一	21
「最近読んだ本について」		
労働者委員	田 母 神 正 広	23
「福島第一原子力発電所 世界で最も困難な任務を与えられた作業現場から」		
公 益 委 員	吉 高 神 明	25
「日々是好日」		
使用者委員	永 山 忍	27
「縁と運、すべて私の先生」		
使用者委員	穴 澤 耕 二	29

※ ろうどうコラムは、福島県労働委員会事務局のホームページから転載しています。

第2編 福島県労働委員会の軌跡	33
第1章 労働委員会制度	35
第2章 福島県労働委員会の沿革	37
第3章 審査関係の概要	41
第1節 不当労働行為事件取扱状況	41
第2節 不当労働行為事件の概要	49
第4章 調整関係の概要	57
第1節 労働争議調整事件の取扱状況	57
第2節 労働争議調整事件の概要	63
第5章 個別的労使関係調整の概要	83
第1節 個別的労使関係調整事件の取扱状況	83
第2節 労働相談の取扱状況	89
第6章 労働委員会活性化に向けた取組	91
第1節 ワークルール出前講座	91
第2節 広報活動	94
第3節 休日相談会	95
第3編 東北地区労使関係セミナー	97
第1章 基調講演	99
第2章 パネルディスカッション	115
セミナー資料	137
資料編	187
1 労働情勢の変遷	189
2 歴代委員名簿	193
3 歴代事務局長名簿	203

※ 第2編中、第3章「審査関係の概要」及び第4章「調整関係の概要」については、労働委員会制度創設50年以降（平成8年～平成27年）の内容を掲載しています。

労働委員会創設70周年を迎えて

福島県労働委員会 会長 伊藤 宏
(公益委員 平成20年6月20日～)

福島県労働委員会創設70周年を迎えるに当たり、これまで当委員会の歴代の公労使委員と事務局職員の皆様に対して深甚なる敬意と感謝の意を表させていただきます。

近年、労働を巡る環境が大きく変化しているとともに、労働委員会を取り巻く環境も変化しております。

労働環境の変化については、非正規雇用労働者の増加、雇用形態の複雑化・多様化、多様な働き方の導入、女性活躍推進法などの法律の整備、等々があります。

特に、多様な雇用形態・多様な働き方・多様な労働観など、労働に関する多様性（ダイバーシティ）がこれから一層進んでいくのではないかと考えております。企業側から見れば、従来型の正規雇用の男性中心の職場から、女性・障がい者・高齢者・外国人等、様々な働き方と価値観を許容し、それを経営に活かしていく、つまり、多様性を尊重する経営に変わろうとしています。

多様性を活かす経営は様々な雇用の在り方を許容すると同時に、その過渡期においては様々な摩擦や問題を生み出す危険性を秘めています。改正労働契約法により、有期労働契約が5年間を超える場合、無期労働契約に変換する申し込みが可能となりました。しかし、皮肉なことに、現実には有期労働契約が5年を超えないように、3～4年程度で雇止めをする企業も少なくありません。

このことから分かるように、理想を掲げても、そのプロセスにおいて様々な逆効果が表れることは往々にあります。働く者にとって、働きやすく、自分の能力を十分に発揮でき、そのことが企業の成長発展に繋がるような職場を作っていく必要があります。このことが労使共通の目的であるはずですが、また、東日本大震災と原子力災害を経験し、人手不足の状況の福島県においては、特にこのことが大切だと思います。

さて、労働委員会を取り巻く環境についてですが、最も大きな変化は労働組合の組織率の低下（平成28年は17.3%）です。このことが労使紛争の有りようにも影響を与えています。形式的には集団的労使紛争であっても、実態は個別労使紛争であるという事件が非常に多くなっています。いわゆる合同労組の駆け込み訴え事件です。私事ですが、労働委員会の公益委員になって直ぐに「公益委員の新任者研修」を受けました。講師は当時中央労働委員会の会長の菅野和夫先生でした。菅野先生の講義の中で最も印象に残ったのは、「労使紛争が解決した後も労使関係が続くのだということを考えて解決案を考えなければならない。」ということでした。ところが、

昨今の合同労組の駆け込み訴え事件では、すでに雇用関係がない、あるいは復職を希望していない場合が多くなっています。労働者と使用者との関係が既に切れていて、残るのは謝罪や金銭による解決ということになります。健全な労使関係の構築という観点にはもはや存在しません。多様性が進めば、これまで想定されなかった労使紛争の形や、解決の方法が生まれてくるのではないかと考えております。

労働委員会の活性化に関して、中央労働委員会の指導の下に福島県労働委員会でも様々な取り組みを行っております。特に力を入れているのが「ワークルール出前講座」です。高等学校・職業訓練校・大学などで、労働法の基本やブラック企業の見分け方などの内容の講義を公労使委員を講師として行っています。この出前講座は、労使紛争の未然防止だけでなく、労働委員会の認知度向上にも貢献するものと位置づけ、これからも推進していきたいと考えております。

労働や労使関係を取り巻く環境の変化に労働委員会はこれまで以上に柔軟に対応していく必要があります。そのために我々委員は日々研鑽を積む必要があることを痛感するとともに、福島県労働委員会がこれからも公労使の三者構成の特長を活かして、健全な労使関係の構築に貢献していけることを心より願っております。