

秋田県労働委員会年報

令和 4 年度

(第 5 8 号)

秋田県労働委員会事務局

は し が き

この年報は、令和4年度に秋田県労働委員会が取り扱った事件等の処理状況や委員会の活動状況を収録したものです。

当委員会が取り扱う事件は、件数としては少ないですが、その内容は複雑化し、解決に向けて非常に慎重な対応が求められております。

ここ3年余りの間、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策がとられたことに伴い、従来の通勤型勤務に加え、オンラインを活用した在宅勤務体系を採用する企業が増えるなど、労働環境が大きく変化しました。

今後は、同感染症の法律上の位置づけが5類に移行してからの以降の話になりますが、労使の意向を尊重した「アフターコロナ」への対応がより一層重要になるものと認識しております。

これからも、先例や判例等の研究・研鑽に努めるとともに、法令に準拠し、的確に事件の解決を図り、健全な労使関係の確立に資するよう努めてまいります。今後とも、関係者の皆様の御理解・御協力をお願いいたします。

この小冊子は「山椒の実」ではありませんが、日頃労使関係に携わり、あるいは関心を寄せられている方々にとって、小粒ながら、すこしでも御参考になれば幸いです。

令和5年5月

秋田県労働委員会

事務局長 兎澤 繁友

目 次

第1章 労働委員会の組織	1
第1節 秋田県労働委員会委員（第45期）	1
第2節 秋田県労働委員会あっせん員候補者	2
第3節 事務局職員	2
第2章 活動状況	3
第1節 会議	3
1 総会	3
2 公益委員会議	8
3 連絡会議	9
4 研修	14
第2節 不当労働行為事件の審査	15
第3節 不当労働行為事件の再審査	37
第4節 行政訴訟	37
第5節 労働組合の資格審査	37
第6節 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項に基づく認定・告示	38
第7節 労働争議の調整等	39
1 調整事件	39
2 公益事業の争議行為予告及び実情調査	42
3 公益事業以外の労働争議の実情調査	42
4 労調法第37条に基づく公益事業に係る争議行為の予告状況一覧表	45
第8節 個別労働関係紛争のあっせん	48
1 概要	48
2 個別労働関係紛争のあっせん事件一覧表	52
第9節 労働委員会活性化に向けた取組	54
1 概要	54
2 「個別労働紛争処理制度周知月間」における広報・周知	54
3 年間を通じた広報・周知	55
4 研修	56

凡例：本冊子の各表において、原則として「－」は“該当なし”を、空欄は“0件”等を示します。

第 1 章 労働委員会の組織

第 1 章 労働委員会の組織

第 1 節 秋田県労働委員会委員（第 4 5 期）

（任期 令和 4 年 1 2 月 1 日～令和 6 年 1 1 月 3 0 日）

区分	氏 名	現 職 等	就任年月日
公 益 委 員	(会 長) 赤 坂 薫	弁護士	平成 12 年 12 月 1 日 (会長は今期首～)34 期～
	(会長代理) 山 本 隆 弘	弁護士	平成 24 年 12 月 1 日 (代理は今期首～)40 期～
	梅 井 一 彦	元 日本赤十字社秋田県支部 事務局長	令和 2 年 12 月 1 日 44 期～
	堀 井 潤	秋田県社会保険労務士会副会長 特定社会保険労務士、行政書士	令和 2 年 12 月 1 日 44 期～
	森 田 祐 子	弁護士	令和 4 年 12 月 1 日 45 期～
労 働 者 委 員	才 村 泰 彦	日本労働組合総連合会秋田県連合会 会長	令和 2 年 6 月 11 日 43 期～
	澤 田 宏	運輸労連秋田県連合会 執行委員長	平成 27 年 12 月 1 日 41 期～
	藤 井 真 悟	日本労働組合総連合会秋田県連合会 事務局長	平成 28 年 8 月 5 日 41 期～
	加 藤 忠 浩	秋田県東北電力関連産業労働組合総連合 会長	令和 元 年 11 月 28 日 43 期～
	嵯 峨 文 子	イオン東北労働組合本社支部 支部長	令和 4 年 12 月 1 日 45 期～
使 用 者 委 員	小 野 秀 人	一般社団法人秋田県経営者協会 専務理事	令和 4 年 6 月 27 日 44 期～
	吉 田 和 枝	吉田興業株式会社 代表取締役社長	平成 16 年 12 月 1 日 36 期～
	倉 部 稲 穂	日本精機株式会社 相談役	平成 22 年 12 月 1 日 39 期～
	時 田 祐 司	時田電機工業株式会社 代表取締役社長	令和 元 年 6 月 3 日 43 期～
	加 賀 谷 進	元 DOWAホールディングス株式会社 取締役	令和 4 年 12 月 1 日 45 期～

第 2 節 秋田県労働委員会あっせん員候補者

令和 5 年 4 月 2 5 日現在

氏 名	現 職	委嘱年月日	備 考
赤 坂 薫	公 益 委 員	平成12年12月 1 日	会長
山 本 隆 弘	公 益 委 員	平成24年12月 3 日	会長代理
梅 井 一 彦	公 益 委 員	令和 2年12月 1 日	
堀 井 潤	公 益 委 員	令和 2年12月 1 日	
森 田 祐 子	公 益 委 員	令和 4年12月 1 日	
才 村 泰 彦	労 働 者 委 員	令和 2年 6月23 日	
澤 田 宏	労 働 者 委 員	平成27年12月15 日	
藤 井 真 悟	労 働 者 委 員	平成28年 8月23 日	
加 藤 忠 浩	労 働 者 委 員	令和元年12月17 日	
嵯 峨 文 子	労 働 者 委 員	令和 4年12月 1 日	
小 野 秀 人	使 用 者 委 員	令和 4年 6月28 日	
吉 田 和 枝	使 用 者 委 員	平成16年12月 1 日	
倉 部 稲 穂	使 用 者 委 員	平成22年12月 7 日	
時 田 祐 司	使 用 者 委 員	令和元年 6月25 日	
加賀谷 進	使 用 者 委 員	令和 4年12月 1 日	
兎 澤 繁 友	事 務 局 長	令和 5年 4月25 日	
高 橋 一 満	審 査 調 整 課 長	令和 3年 4月20 日	

解任あっせん員

氏 名	前 職	解任年月日	備 考
保 坂 幸 義	使 用 者 委 員	令和 4年 6月28 日	
湊 貴美男	公 益 委 員	令和 4年12月 1 日	
高 橋 美喜子	労 働 者 委 員	令和 4年12月 1 日	
脇 正 雄	使 用 者 委 員	令和 4年12月 1 日	
鎌 田 雅 人	事 務 局 長	令和 5年 4月25 日	

第 3 節 事務局職員

労働委員会の事務を処理するため、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項の規定に基づいて事務局が設置されています。本県労働委員会の事務局の体制は下図のとおりであり、職員数は現員11名です。（会計年度任用職員 1 名を除く。）

事務局長 — 審査調整課長	審査チーム（3名） 調整チーム（3名） 総務チーム（兼務3名）
	本務：監査委員事務局総務チーム （兼務体制は平成20年度から）

第 2 章 活 動 状 況

第2章 活 動 状 況

第1節 会議

1 総会

種別 回	年 月 日	付 議 事 項 等
定 例 1088	4. 4. 26	(1) 付議事項 ① あっせん員候補者の委嘱及び解任について (2) 報告事項 ① 不当労働行為救済申立事件の経過について ・ 令和3年（不）第1号事件 ② 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ③ 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会からの調査について ④ 2022年度命令研究会について ⑤ 秋田管工事業協同組合青年部協議会における出前講座について (3) その他 ① 令和4年度研修計画について ② 秋田県労働委員会あっせん員候補者名簿について
定 例 1089	4. 5. 24	(1) 報告事項 ① 令和4年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会について ② 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ③ 春闘全自交交渉状況について ④ 令和4年度労働委員会諸会議等出席予定表について

種別 回	年 月 日	付 議 事 項 等
定 例 1090	4. 6. 28	(1) 付議事項 ① あっせん員候補者の委嘱及び解任について (2) 報告事項 ① 不当労働行為救済申立事件の経過について ・ 令和3年(不)第1号事件 ② 令和4年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会について ③ 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ④ 春闘全自交交渉状況について ⑤ 第4回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会について ⑥ 東芝グループ連合北海道・東北地域連合会における出前講座について ⑦ 6月議会における質疑応答について (3) その他 ① 秋田県労働委員会あっせん員候補者名簿について
定 例 1091	4. 7. 26	(1) 報告事項 ① 個別労働関係紛争あっせん事件の申請について ・ 令和4年(個)第1号事件 ② 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ③ 春闘全自交交渉状況について ④ 2022年度命令研究会について (2) その他 ① 研修の開催について

種別 回	年 月 日	付 議 事 項 等
定 例 1092	4. 8. 23	(1) 報告事項 ① 個別労働関係紛争あっせん事件の終結について ・ 令和4年（個）第1号事件 ② 個別労働関係紛争あっせん事件の申請について ・ 令和4年（個）第2号事件 ③ 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について (2) その他 ① 令和4年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会の開催及び課題について ② 「個別労働紛争処理制度」周知月間の取り組みについて
定 例 1093	4. 9. 27	(1) 報告事項 ① 個別労働関係紛争あっせん事件の終結について ・ 令和4年（個）第2号事件 ② 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ③ 令和4年度公労使委員合同研修について ④ 9月議会及び決算審査における質疑応答について (2) その他 ① 「街頭宣伝」に関する諸連絡について
定 例 1094	4. 10. 25	(1) 報告事項 ① 第680回公益委員会議の概要について ② 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ③ 決算特別委員会における質疑応答について

種別 回	年 月 日	付 議 事 項 等
定 例 1095	4. 11. 22	(1) 報告事項 ① 不当労働行為救済申立事件の終結について ・ 令和3年（不）第1号事件 ② 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ③ 第77回全国労働委員会連絡協議会総会について ④ 令和4年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会について ⑤ 令和4年度東北地区労使関係セミナーについて ⑥ 2022年度命令研究会について ⑦ 秋田県経営者協会における出前講座について
臨 時 1096	4. 12. 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
臨 時 1097	4. 12. 1	(1) 付議事項 ① あっせん員候補者の委嘱及び解任について (2) その他 ① 各側幹事の選任について ② 研修委員の選任について
定 例 1098	4. 12. 20	(1) 報告事項 ① 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ② 12月議会における質疑応答について (2) その他 ① 第78回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）の提出について

種別 回	年 月 日	付 議 事 項 等
定 例 1099	5. 1. 24	(1) 協議事項 ① 第78回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）の提出について (2) 報告事項 ① 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ② 2022年度命令研究会について
定 例 1100	5. 2. 28	(1) 協議事項 ① 令和5年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会について (2) 報告事項 ① 第681回公益委員会議の概要について ② 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について ③ 2月議会における質疑応答について (2) その他 ① 令和5年度諸会議の日程と出席委員（案）について ② 令和5年度総会の日程（案）について
定 例 1101	5. 3. 28	(1) 協議事項 ① 令和5年度総会の日程について (2) 報告事項 ① 第682回公益委員会議の概要について ② 労働関係調整法第37条に基づく争議行為の予告について (3) その他 ① 令和5年度諸会議の日程と出席委員について ② 令和5年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会について ③ 事務局職員の異動等について

2 公益委員会議

回	年 月 日	審 議 事 項
680	4. 10. 24	(1) 参与委員意見聴取 (2) 合議 ・ 秋労委令和3年(不)第1号事件 (3) 付議事項 ① 労働組合の資格審査（不当労働行為救済申立）について ・ 秋労委令和3年(資審)第1号 ② 労働組合の資格審査（労働者委員候補者推薦）について ・ 秋労委令和4年(資審)第1号 ・ 秋労委令和4年(資審)第2号
681	5. 2. 15	(1) 付議事項 救済命令の確定に伴う今後の対応について ・ 秋労委令和3年(不)第1号事件
682	5. 3. 28	(1) 付議事項 秋田県労働委員会個人情報保護に関する法律施行細則等について

3 連絡会議 ※以下 13 頁まで、場所の（ ）内は本来の開催場所です。

○ 全国会議開催状況

(1) 全国労働委員会事務局長連絡会議

期 日 新型コロナウイルス感染症の影響により中止
場 所 (岩手県)

(2) 全国労働委員会会長連絡会議

期 日 新型コロナウイルス感染症の影響により中止
場 所 (岩手県)

(3) 第 77 回全国労働委員会連絡協議会総会

期 日 令和 4 年 1 1 月 1 7 日 (木) ～ 1 8 日 (金)
場 所 東京都渋谷区「国立オリンピック記念青少年総合センター」
議 事 厚生労働大臣挨拶、運営委員長報告、事務局長報告
議 題 ① 労働委員会の広報活動について
—経験又は見解の交流—
② 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会の中間報告について
—経験又は見解の交流—
③ 労働施策総合推進法の全面施行を踏まえた、労働委員会における
パワーハラスメントに係るあっせん事件への対応について
—経験又は見解の交流—
講 演 演題：「労働紛争の多様化と労働委員会の新たな役割」
講師：前中央労働委員会会長 山川隆一 氏

(4) 全国労働委員会事務局審査主管課長会議

期 日	令和4年11月28日（月）
場 所	東京都港区「労働委員会会館」
議 題	① 資格審査における「全国的規模をもつ労働組合」の判断基準について ② 審査人材の確保・育成について ③ ウェブ会議による調査について ④ 報告事項 ・労働委員会在り方・ビジョン検討委員会の現状について

(5) 全国労働委員会事務局調整主管課長会議

期 日	令和4年11月29日（火）
場 所	東京都港区「労働委員会会館」
議 題	① 調整業務の運営について ② 都道府県労働委員会事務局からの事例報告 ③ 都道府県労働委員会事務局からの業務報告

○ ブロック会議開催状況

(1) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会

期 日	令和4年6月2日（木） 新型コロナウイルス感染症対策のためWEB開催
場 所	（福島県）
議 題	① 第77回全国労働委員会連絡協議会総会へブロックとして提出する議題について ② 令和3年取扱事件とその傾向及び特異事件について ③ 令和3年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会決算について ④ 令和4年度北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会予算（案）について ⑤ 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会の会長及び副会長の選任について ⑥ 次期全国労働委員会連絡協議会運営委員の選出について ⑦ 全国労働委員会連絡協議会運営委員の選任に関する申合せについて ⑧ 令和5年度総会及び研修会の開催時期及び開催地について
研修課題	① 団体交渉における不誠実な対応について ② 給料等級の昇級に係る約束の履行と逸失利益の補償を求める事案への対応について

(2) 北海道及び東北六県労働委員会会長連絡会議

期 日	令和4年6月2日（木） 新型コロナウイルス感染症対策のためWEB開催
場 所	（福島県）
議 題	① 第77回全国労働委員会連絡協議会総会へブロックとして提出する議題について ② 書面による運営委員会において事前に承認された事項について ③ 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会の会長及び副会長の選任について

(3) 北海道・東北六県労働委員会事務局長連絡会議

期 日 令和4年6月2日（木）

新型コロナウイルス感染症対策のためWEB開催

場 所 （福島県）

- 議 題
- ① 第77回全国労働委員会連絡協議会総会へブロックとして提出する議題について
 - ② 令和4年度の北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会負担金の取扱いについて

(4) 北海道・東北六県労働委員会事務局連絡会審査・調整課長連絡会議

期 日 令和4年8月25日（木）～26日（金）

場 所 秋田県秋田市「明德館ビル カレッジプラザ」

研修議題（1）① 不当労働行為事件に係る調査手続における秩序維持、録音禁止等の対応状況について

② 労使双方が受諾したあっせん案を、労働組合がホームページに掲載した場合の対応について

③ あっせん事件において、当事者からあっせん会場で相手方と顔を合わせることに難色を示された場合の対応方法について

④ 審査・調整手続におけるウェブ会議システムの活用について

⑤ 資格審査の調査手法について

⑥ 労働相談や個別労働紛争処理制度における関係機関との連携について

⑦ あっせんにおいて電話による当事者の参加を認めた事例について

⑧ 被申請者があっせん前の事前聴取に応じない場合の対応について

⑨ 関係当事者及びあっせん員の参集によるあっせんが困難な場合の対応について

研修議題（2）① 労働相談におけるクレーマー的な相談者への対応について

② 文書の保存期間について

③ 不当労働行為事件の審査担当職員における知識、経験の継承について

④ 個別労働紛争あっせん制度の利用に係る取組等について

⑤ 文書の管理について

⑥ 中央労働委員会が受理した争議行為予告通知に係る実情調査について

⑦ 会長及び会長代理選挙の整理について

(5) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会

期 日	令和4年10月28日（金） 新型コロナウイルス感染症対策のためWEB開催
場 所	（青森県）
講 演	演題：「労働組合法における労働者について」 講師：千葉大学大学院社会科学研究院教授 皆川 宏之氏
研修課題	① 理事長解任騒動を契機として発生した労使紛争への対応について ② 団体交渉がうまく進まず、複数回にわたり、あっせん申請があった事案への対応について

4 研修

○ 委員研修

(1) 公労使委員合同研修（全労委主催）

期 日 令和4年9月1日（木）～2日（金）
場 所 東京都千代田区「一橋大学一橋講堂」
東京都中央区「A P 日本橋」

(2) 労使関係セミナー（中労委主催）

期 日 令和4年11月11日（金）
場 所 福島県福島市「コラッセふくしま」

○ 事務局職員研修

(1) 事務局職員中央研修（中労委主催）

期 日 令和4年6月7日（火）～9日（木）
場 所 東京都港区「労働委員会会館」

第2節 不当労働行為事件の審査

1 概 要

令和4年度に係属した不当労働行為事件は1件で、前年度新規申立ての繰越であった。

(1) 取扱状況

第1表 年度別不当労働行為事件取扱件数

(単位：件、%)

区分 年度	係 属 件 数			終 結 件 数												繰 越
	繰 越	新 規	計	取 下 ・ 和 解				命 令 ・ 決 定						終 結 計	(イ) 終 結 率	
				取 下	無 関 与 和 解	関 与 和 解	計	全 部 救 済	一 部 救 済	棄 却	却 下	計	(ア) 救 済 率			
3 0	2		2			1	1			1		1	0	2	100	
元		1	1			1	1							1	100	
2		1	1			1	1							1	100	
3		1	1													1
4	1		1					1				1	100	1	100	
計	－	3	－			3	3	1		1		2	50	5	－	－

(注)

$$(ア) 救済率 = \frac{(全部救済件数 + 一部救済件数 \times 0.5)}{\text{命令・決定件数}} \times 100$$

$$(イ) 終結率 = \frac{\text{終結件数}}{\text{係属件数}} \times 100$$

(注) (ア)、(イ)とも、小数点以下は切り捨てて表示している。

(2) 申立状況

平成30～令和4年度に係属した新規申立て事件の産業別・企業規模別の状況は、次のとおりである。

第2表 年度別業種別件数

(単位：件)

業 種 年度	農 林 水 産 業	鉱 業	建 設 業	製造業			電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業	情 報 通 信 業	運 輸 業				卸 売 業 ・ 小 売 業	金 融 業 ・ 保 険 ・ 不 動 産 業	飲 食 店 ・ 宿 泊 業	教 育 ・ 学 習 支 援 業	医 療 ・ 福 祉 事 業	複 合 サ ー ビ ス 事 業	公 務 業	そ の 他	計
				金 属 製 品	木 製 品	そ の 他			鉄 道 業	道 路 旅 客	道 路 貨 物	そ の 他									
30																					
元																	1				1
2															1						1
3															1						1
4																					
計															2		1				3

第3表 年度別企業規模申立件

(単位：件)

区分 年度	49人以下	50～99人	100～499人	500～999人	1,000人 以 上	計
30						
元		1				1
2			1			1
3			1			1
4						
計		1	2			3

(3) 審査状況

令和4年度に係属した事件の審査状況は、次のとおりである。

第4表 事件別審査状況一覧表

(単位：回、人)

事件番号	業 種	調査回数	審問回数	証人等数 (延べ)	備 考
3(不)1	宿泊業	5 (4)	1	2	終結
計		5 (4)	1	2	

※ () 内の数字はWEB会議システムを活用した回数で内数。

(4) 終結状況及び審査の期間の目標の達成状況

令和4年度に終結した事件は1件で、全部救済により終結した。

なお、当労働委員会では、平成17年から審査期間の目標を設定している（当初は1年6か月、現在は1年）。

第5表 終結事件一覧表

事件番号	業 種	申立日	終結日	所要日数	終結区分
3(不)1	宿泊業	3. 8. 12	4. 11. 2	448日	全部救済

第6表 年度別平均処理日数

(単位：日)

区分 年度	内 訳				総 平 均
	命令・決定	和 解 ・ 取 下			
		取 下	関与和解	無 関 与 和 解	
3 0	(1) 548		(1) 157		(2) 352
元			(1) 156		(1) 156
2			(1) 152		(1) 152
3					
4	(1) 448				(1) 448

(注) () は終結件数。総平均の端数(日数)は切り捨て。

2 不当労働行為事件の概要

不当労働行為事件一覧表

事 件 番 号		事 件 名 (業 種)	申 立 人	被 申 立 人	申立年月日	請求する救済の 内容
令和 3 年	1	Y法人不当労働行為救済申立事件 (宿泊業)	X組合	Y会社	3. 8. 12	1 誠実な団体交渉 2 文書手交・揭示

申 立 概 要 (労働組合法第7条該当号)	調 査	審 問	終 結 概 要			審査委員	備 考
			年月日	処理日数	内 容	参与委員	
・被申立人は、第1回団体交渉後、2回目以降、団体交渉を引延ばした。 ・被申立人は、団体交渉においては、事前に送付した要求書や文書を真摯に検討したとは思えず、文書回答からも全く誠意を感じられない。 ・被申立人の対応は誠実性を著しく欠いており、当事者間で合意形成をめざす態度とはいえず、組合の団体交渉権を尊重する態度とは到底認められない。 (2)	5	1	4.11. 2	448	全部 救済	赤 坂 梅 井	
						才 村 脇	

秋労委令和3年（不）第1号

Y法人不当労働行為救済申立事件（宿泊業）



命 令 書

秋田県秋田市
申 立 人 X組合
執行委員長 A 1

北海道函館市
被 申 立 人 Y会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の秋労委令和3年（不）第1号 Y会社 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年10月24日第680回公益委員会議において、会長公益委員湊貴美男、公益委員赤坂薫、同山本隆弘、同梅井一彦及び同堀井潤が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、誠意をもって申立人との団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から7日以内に、日本産業規格A列4番（A4判）の大きさの白紙に下記の文書を記載し押印の上、申立人に交付しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しの交付の日から7日以内に、日本産業規格A列3番（A3判）の大きさの白紙に下記の文書を記載し押印の上、本社事務所の正面玄関の見やすい場所に10日間掲示を継続しなければならない。（年月日は、掲示を開始する日を記載すること。）

記

年 月 日

X組合
執行委員長 A 1 様

Y会社
代表取締役 B 1 印

当社が、令和3年7月20日及び同年10月15日の団体交渉の開催に向けて組合に対してとった対応、並びに同年4月13日及び同年7月20日の団体交渉において組合に対してとった態度は、秋田県労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。

よって、今後、当社はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y会社 （以下「会社」という。）が、申立人 X組合 （以下「組合」という。）との令和3年4月13日の第1回団体交渉後、①第2回及び第3回団体交渉の開催期日を先送りしてきたこと、②第1回及び第2回団体交渉において、組合が事前に送付した要求書等の内容を会社が真摯に検討し、誠実に対応しなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年8月12日に、組合が救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、誠意をもって組合との団体交渉に応じること。

- (2) 会社は、本命令書交付の日から7日以内に、不当労働行為を認め、繰り返さないことを誓う内容の文書を組合に手交するとともに、A3用紙に記載の上、会社の事務所の正面玄関の見やすい場所に10日間掲示すること。

3 本件の争点

(1) 争点1

第2回及び第3回団体交渉の開催に向けて会社が組合に対してとった対応は、不誠実といえるか。

(2) 争点2

第1回及び第2回団体交渉において、会社が組合に対してとった態度は、不誠実といえるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張の要旨

第2回団体交渉については、1か月程度の間隔を念頭に令和3年5月中の開催を申し入れたが、会社はその要請に応えなかっただけでなく、会社自ら提案した同年6月24日の交渉についても、社長の入院などを理由に一方的に延期した。また、早期に交渉を実施するため、社長の代理人を立てるよう求めたが、会社はこれに応じなかった。結果として、第2回団体交渉が行われたのは、第1回団体交渉から3か月余り経過した同年7月20日となった。

第3回団体交渉についても、できるだけ早期に団体交渉を実施するよう繰り返し会社へ要請したが、会社は期日を確定できない理由などを説明することなく、ずるずると先送りした。また、出席が困難な社長に代わる代理人を選出し、団体交渉を実施するよう繰り返し求めたが、会社はこれに応じなかった。結果として、第3回団体交渉の開催期日は、第2回団体交渉から再び3か月近く経過した同年10月15日となり、その交渉自体も結局は行われなかった。

このように、会社は、第2回及び第3回団体交渉の日程について、一方的に変更や先送りをしたり、約束を反故にしたりした。

(2) 会社の主張の要旨

第2回団体交渉については、ウェブ会議システムを利用することや、本社

と組合所在地の秋田市との間の青森県内で団体交渉を行うことなどの開催方法の代替案を示したが、組合は秋田市内での対面による開催にこだわり、会社の提案に耳を貸さなかった。秋田市へ行くことができなかったのは、社長の入院というやむを得ない事情のためであり、故意に先送りしたわけではない。

第3回団体交渉についても、社長の体調が思わしくなく、通院や入院を繰り返す可能性が高かったことから、ウェブ会議システムを使用することを再度提案したが、組合はそうした代替案を全く受け入れなかった。また、団体交渉は、会社の労務に係る決定権をもつ社長が対応すべきものと考えており、代理人を選定しなかった。なお、令和3年9月に組合が秋田県労働委員会にあっせん申請を行ったことにより、第3回団体交渉は行わないものと認識していた。

このように、団体交渉を故意に先送りしたつもりはなく、当事者双方の日程が折り合わず、調整した結果、開催期日が決まったのである。

2 争点2について

(1) 組合の主張の要旨

第1回団体交渉において、会社は、賃金の減額や懲戒処分について話し合おうというときに、就業規則すら提示しなかった。会社が提出した唯一の資料は、組合員である A2（以下「A2」という。）の令和2年10月支払分の休業補償に係るものだけであり、その資料も手書きで、単に数字をメモした様な簡易なものだった。しかも、交渉の中ごろになって唐突にこれを提示し、A2を休業させた日を特定することもなくメモされた数字をただ読み上げるといふ、杜撰な対応だった。

第2回団体交渉において会社が提示した資料は、文字の大きさや太さ、字体に統一性がなく、施行年月日の記載がない「就業規則」の一部と、日付の記載がない「社員雇用条件書」の2点だけであった。また、組合が重要な交渉事項を取りまとめた文書や、A2の懲戒処分に係る内容が記載された文書も、会社は交渉の場に持参してこないなど、その姿勢には、問題を解決しようとする意思や誠実さが認められなかった。

このように、第1回及び第2回団体交渉のいずれにおいても、会社は組合が事前に送付した要求書等の内容を真摯に検討せず、また会社の主張に関す

る資料の提示や説明を求めても、納得できる資料を何ら示さなかっただけでなく、口頭による説明や文書による回答についても、全く誠意が感じられなかった。

(2) 会社の主張の要旨

第1回団体交渉では、議題となっていた内容に詳しい事務担当者と検討し、予め想定問答を用意していた。しかし、交渉の最中、組合による罵詈雑言等の威嚇的な態度によって強い恐怖を感じたことにより、回答すべき事項をほとんど失念してしまった。持ち帰って調査の上、確認した内容については、次の団体交渉の場で回答するつもりだった。

第2回団体交渉では、回答できなかった賃金等の数字に関することや事務書類の記載内容など細かい部分について、事務担当者に確認した上、第3回団体交渉までに報告するつもりだった。しかし、同年9月に組合が秋田県労働委員会にあっせん申請を行ったため、その手続の中で、賃金の減額や懲戒処分等について説明すべき事項には回答した。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労組であり、平成2年12月23日に秋田市において発足し、労働相談を中心に活動している。組合員数は、申立時点で74名である。

本件申立人の組合員A2は、令和元年11月25日から会社が経営するC営業所（秋田県。以下「C営業所」という。）で勤務を開始し、翌令和2年8月7日に組合へ加入した。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 被申立人

会社は、昭和55年3月8日に設立された有限会社であり、ホテル経営のほか、登記簿上は貴金属販売、不動産売買・仲介、飲食店経営等を業としている。

本社は函館市にあり、平成30年時点で、全国にC営業所を含め19の営業所を有していた。令和4年3月7日時点で、資本金は1,000万円、取締役が3名で、うち1名は現在の代表取締役B1が常務取締役と

して在任していた。

【乙6、乙7、当委員会に顕著な事実】

2 最初の不当労働行為救済申立から和解が成立するまでの経緯

- (1) 令和2年10月2日、組合は、会社が団体交渉に応じないのは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、秋田県労働委員会に不当労働行為救済申立（以下「令和2年申立」という。）を行った。

【当委員会に顕著な事実】

- (2) 令和3年3月2日、第4回調査において、組合と会社は、秋田県労働委員会の関与により和解が成立したため、同日付けで和解協定を締結した。

【甲2、当委員会に顕著な事実】

- (3) 和解協定書には「会社及び組合は、A2に係る賃金減額、懲戒処分及びD営業所（北海道。以下「D営業所」という。）への転勤命令について、互いに相手の立場を尊重した誠実な団体交渉を行う」こととして、第1回団体交渉を「令和3年4月13日午後2時15分から秋田駅周辺で行う」等が明記された。

【甲2、当委員会に顕著な事実】

3 和解から第1回団体交渉までの経緯

- (1) 令和3年3月10日、組合は、第1回団体交渉の開催日時等について改めて確認するため、会社に対し「第1回団体交渉の確認について」と題する文書を送付した。

【甲3】

- (2) 令和3年4月2日、組合は、会社側が交渉内容に関する事実関係を事前に調査の上、確認しておくことを求め、会社に対し「要求書」と題する文書と「賃金明細」と題する資料を送付した。

【甲4、甲5】

- (3) 令和3年3月2日の和解協定締結の日から同年4月13日の第1回団体交渉までの間、前記3(1)及び(2)の組合が送付した文書に対する返答を含め、会社から組合への連絡はなかった。

【当事者間に争いのない事実】

4 第1回団体交渉

(1) 開催日時、場所及び議題等について

令和3年4月13日、組合からA2を含む5名、会社から代表取締役 B2（当時。以下「社長」という。）を含む2名が出席し、JR秋田駅に隣接する秋田拠点センターアルヴェ内の会議室（以下「アルヴェ会議室」という。）において開催された。

交渉内容は組合によって録音され、組合が事前に会社へ送付した「要求書」及び「賃金明細」に基づき、A2の賃金の減額、懲戒処分等を主な議題として行われた。

【甲18、甲33】

(2) 賃金の減額等について

ア 組合は、令和元年12月支払分（前月1日から末日までの分を当月15日に支払うもの。各月支払分の賃金について以下に同じ。）の通勤費1,191円の支給の根拠について説明を求めたが、会社はその場で説明できず、本社に戻ってから調べる旨回答した。

【甲5、甲18】

イ 組合は、令和2年1月支払分の通勤費5,000円の支給の根拠について説明を求め、会社は、C営業所では5,000円としていたが、2月支払分から10,000円を支給していると担当者から聞いている旨答えた。

このことについて、組合が、就業規則により東北地区は10,000円となっている点を指摘したところ、会社は、後で確認し電話で連絡する旨回答した。

【甲18、甲21、甲22】

ウ 組合は、令和2年4月支払分の賃金から過払い分として33,957円が減額されたことについて会社に説明を求めた。

会社は、同年1月分で2,558円、2月分で12,274円、3月分で19,125円、合計で33,957円である旨説明した。

減額した理由については、タイムカードに打刻が無く、勤務時間が一日当たり8時間に満たない日があったためである旨説明した。

【甲18】

エ 組合は、同じく令和2年4月支払分の賃金の中で、職能給部分から15,

851円が減額された点について、裏付けとなる資料の提示を含め、説明を求めたところ、会社は、後で確認する旨回答した。

【甲18】

オ 会社は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による施設の稼働状況等に鑑み、令和2年4月9日から6月9日までの間、A2に自宅待機を命じ、その間の補償金として同年10月に140,192円を同人へ支払った。組合は、会社はその内容の説明と根拠資料の提示を求めたところ、会社が示した資料は、補償金の算定根拠を手書きで記した程度の簡易な書面であった。

【甲6、甲18】

カ 組合は、令和2年2月、4月、5月の各支払分の賃金から合計2,000円が減額されたことについて会社に説明を求め、会社は、タイムカードの打刻が無い場合に、1回につき500円を差し引いたものである旨回答した。

会社はまた、このことについては、A2本人も同意していたと担当者から聞いている旨説明し、その根拠は就業規則に記載されているが、今回は持参していない旨答えた。

これに対し、組合は、A2は同意していないことや、組合は法律上、労働者本人の同意なく天引きはできないことを指摘した上、後日、就業規則等の根拠資料を提示するよう求めた。

【甲5、甲18】

(3) 懲戒処分について

ア 会社は、A2が令和2年5月分、6月分、7月分の営業報告書を提出しなかったことを理由に、同年8月11日付けの「ご通知」と題する文書により、同年8月18日から9月17日までの1か月間、出勤を停止する懲戒処分を行った。

【甲7】

イ A2は、前記(2)オのとおり、自宅待機を命じられていたものの、出勤再開後の営業報告書（令和2年6月分と7月分）については、会社へ電子メールで提出した旨主張した。

【甲7、甲8、第1回審問調書10頁】

ウ 組合は、A2が令和2年6月分と7月分の営業報告書を提出していた事

実と懲戒処分が行われた理由との間に齟齬があることを指摘したが、会社は、報告書の形式や内容が求めていたものと異なるため、提出したとは認めなかった旨答えた。

【甲 1 8】

(4) 転勤命令について

ア 令和2年9月18日、1か月間の出勤停止を終えたA2が C営業所へ出社すると、会社から D営業所 での勤務を命じる辞令が電子メールで届いていた。発信の日付は同年9月16日、発令日は出社当日の9月18日付けとなっていた。

【甲 9、第1回審問調書 1 1 頁】

イ 組合は、この転勤命令について、事前の打診や相談もなく、あまりにも唐突で不合理である旨主張したが、会社は、このような転勤は社内で先例があり、問題ないものと認識している旨答えた。

【甲 1 8】

(5) 第2回団体交渉の期日等について

ア 次回の交渉期日について、組合は、遅くとも令和3年5月中とすること、また、秋田市内において対面による交渉を行うことを求めたところ、会社は、同年4月27日までに電話で連絡するとともに、要求書に対しては文書で回答する旨答えた。

【甲 1 8】

イ 会社は、交渉の方式について、ウェブ会議システムを使用することや、会場を函館市内や青森県内に設定することを提案したが、組合はこれらの点について応諾しなかった。

【甲 1 8】

5 第1回団体交渉から第2回団体交渉までの経緯

(1) 第2回団体交渉期日について

第2回団体交渉の期日について、令和3年4月27日時点で会社から組合へ連絡がなかったため、翌28日、組合から会社へ電話したところ、期日については同年6月24日を考えていることと、当該交渉に関する説明文書を作成しているところである旨が伝えられた。

【当事者間に争いのない事実】

(2) 会社から届いた通知の内容について

令和3年4月30日、会社から組合へ「要望に対する回答（ご連絡）」と題する文書が届き、団体交渉を秋田市内において対面で行う場合は、早くても同年6月24日となるが、ウェブ会議システムを使用する場合には同年5月中の開催が可能とし、6つの候補日が記載されていた。

A2の賃金の減額等については、担当者等からヒアリングした結果が記載されていたものの、根拠となる資料等は同封されていなかった。

【甲10】

(3) (2)に対する組合の対応について

令和3年5月7日、組合は、第2回団体交渉を5月中に対面で行うことを求め、会社に対して「第2回団体交渉の早期開催要求」と題する文書を送付した。

【甲11】

(4) 社長の入院と組合の対応について

ア 令和3年5月11日、会社から組合に対し、社長が翌12日から2週間ほど入院することになった旨の電話があった。組合は、同年5月中に団体交渉ができなければ、その理由を文書により説明することと、社長が対応できない場合は、代理人を立てるなどして、早期に団体交渉に臨むよう求めたが、会社の応諾は得られなかった。

【甲12】

イ 同年5月27日、組合は、代理人の出席による第2回団体交渉の早期開催と、A2の賃金の減額等の裏付けとなる証拠書類等を提示することを求めるとともに、会社が提案した6月24日は、第3回団体交渉の候補日としてアルヴェ会議室を予約した旨を記載した「団体交渉の早期開催と真摯な回答要求」と題する文書を会社へ送付した。

【甲12】

(5) 第2回団体交渉期日の変更について

ア 令和3年6月23日、会社から、社長が翌24日から再び入院するため秋田へは行けなくなった旨の連絡があった。組合は再び代理人の出席による開催を求めたが、会社は応諾しなかった。次の団体交渉の日程について、会社は同年6月30日までに連絡する旨答えた。

【甲19、当事者間に争いのない事実】

イ 同年6月30日、会社から組合へ電話があったものの、次回交渉の期日が定まっていなかったことから、組合は、決まり次第、速やかに連絡をくれるよう要請した。

【当事者間に争いのない事実】

ウ 同年7月2日、組合は、会社に対して、団体交渉の日時を確定し、至急回答するよう電子メールで連絡したところ、会社から同年7月20日としたい旨、同日中に回答があった。

【甲13】

6 第2回団体交渉

(1) 開催日時、場所及び議題等について

第2回団体交渉は、令和3年7月20日、第1回団体交渉と同じアルヴェ会議室で開催された。交渉内容は組合によって録音され、第1回団体交渉に引き続き、A2の賃金の減額、懲戒処分等を主な議題として行われた。

【甲20、当事者間に争いのない事実】

(2) 賃金の減額等について

ア 組合は、第1回団体交渉時に令和元年12月支払分の通勤費1,191円に関する算定根拠について質問したが、会社がその場で説明できず、戻ってから調べる旨回答したため、改めて同様の質問をしたところ、会社は確認して来なかった旨答えた。

【甲20】

イ 令和2年1月支払分の通勤費が5,000円であったのに、同年2月支払分の通勤費が10,000円となったのは、就業規則の改定によるものか、組合が再度確認したところ、会社は、次回までに確認する旨答えるとともに、根拠となる就業規則の一部分を複写した資料を組合へ提示した。

しかし、この資料には、改定年月日の記載がなく、字体等も揃っていないため、組合が改ざんの可能性を指摘したところ、会社は、これを否定した。

【甲14、甲20】

ウ 令和2年4月支払分の賃金から33,957円が減額されたこと(前記4(2)ウ)について、組合がその根拠となるタイムカード等の資料及び算定根拠について説明を求めたところ、会社は、説明は済んだものと思っており、

今は覚えていない旨答えた。

組合は、改めて減額の対象となった出勤日と時間についての説明を求め、会社は速やかに文書で説明する旨回答した。

【甲 2 0】

エ 令和 2 年 4 月支払分の賃金において、職能給部分から 1 5, 8 5 1 円が減額されたこと（前記 4 (2) エ）について組合が説明を求めたが、会社からの説明はなく、また、同年 8 月分と 9 月分の職能給がゼロになっていたことについても説明を求めたところ、会社はこれらのことを併せて、後で確認する旨回答した。

【甲 2 0】

オ 令和 2 年 2 月、4 月、5 月支払分の賃金からタイムカードの打刻忘れのペナルティとして合計 2, 0 0 0 円が差し引かれたこと（前記 4 (2) カ）について、会社は、このようなペナルティがあることを A 2 の入社時に説明し、同人から同意を得ている旨主張し、根拠として「社員雇用条件書」を提示した。この文書の第 4 項には、タイムカードの打刻忘れは遅刻や早退とみなし、5 0 0 円のペナルティが発生する旨記載されており、日付の記載はないものの A 2 の署名はあった。

会社は、組合に対して、後日、証拠としてタイムカードの複写を提示する旨伝えた。

【甲 1 5、甲 2 0】

(3) 懲戒処分について

ア 令和 2 年 8 月 1 8 日から 1 か月間、A 2 が出勤停止の懲戒処分を受けたこと（前記 4 (3) ア）について、組合は、同人が同年 4 月 9 日から 6 月 9 日までの間、自宅待機を命じられていたため、5 月分の営業報告書を提出できなかったことを指摘したが、会社は、処分は間違っていない旨主張した。

【甲 2 0】

イ 令和 2 年 8 月 1 1 日付けで、会社から A 2 に対して出された懲戒処分の通知において、同年 5 月から 7 月までの 3 か月分の支払済み賃金の 2 2 5, 7 8 7 円の返還を求める記載があったことから、組合がその理由や根拠について説明を求めたところ、会社は、後で文書により回答する旨答えた。

【甲 2 0】

(4) 第 3 回団体交渉の期日等について

第3回団体交渉の期日について、組合は1か月以内の開催を求めたところ、会社は、ウェブ会議システムを利用することや、函館市内若しくは青森県内で開催することを改めて提案するとともに、社長の入院等の予定があることを理由に、令和3年10月15日の開催を主張した。

組合は、社長の体調が悪く出席が困難なのであれば、代理人を立てて対応するよう再び求めたが、会社は、労務に係る決定権をもつ社長が対応するべきと考えている旨主張し、応諾しなかった。

また、組合は、これまでの交渉において提出を求めた資料について、同年7月中に提出するよう求めたが、会社は、同年8月20日までに送る旨回答した。

【甲20、当委員会に顕著な事実】

7 本件不当労働行為救済申立とあっせん申請について

令和3年8月12日、組合は、会社が誠実に団体交渉に応じないのは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、秋田県労働委員会に不当労働行為救済申立を行った。

また、同年9月3日、組合は、会社に対し、A2の減額された賃金や逸失利益の支払いを求める内容のあっせん申請を同労働委員会に行ったが、和解には至らず、同年11月1日、当該事件は打ち切りとなった。

【当委員会に顕著な事実】

第4 当委員会の判断

1 争点1 第2回及び第3回団体交渉の開催に向けて会社が組合に対してとった対応は、不誠実といえるか。

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禁止している。

また、同法が禁止する内容には、使用者が交渉の実施を拒否するにとどまらず、誠実に交渉しないことも含まれており、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たる誠実交渉義務があるものと解されている。

そのような解釈からすれば、団体交渉の日時や場所等を定める団体交渉の

準備段階においても、使用者は相手方に対して誠実に対応する義務を負っているものと考えられる。

こうした認識に立って、以下、争点1について判断する。

まず、第2回団体交渉の期日について、令和3年5月中の開催を求めた組合の要望に対し、会社は同年4月27日までに回答するとしながら期限までに連絡せず、翌28日、組合からの問い合わせを受けてようやく、2か月ほど先の6月24日という期日を提示した。会社はまた、同年5月7日と5月27日付けで組合から送付された団体交渉の早期開催を要請する文書に対し迅速な回答を怠った上、交渉期日直前の6月23日になって、社長の入院を理由に団体交渉をキャンセルしたほか、代替期日についても回答期限までに提示せず、結果として、第2回団体交渉は組合の要望から3か月以上も先になってしまった（前記第3の5）。

次に、第3回団体交渉の期日についても、組合は1か月以内の開催を要望し、社長が対応できない場合には代理人を立てて、速やかに交渉に応じることを要請したが、会社は、社長の出席にこだわり、社長の通院や入院の日程を優先して団体交渉の日程を調整する態度を変えなかったため、結局、第2回団体交渉から更に3か月近く経過した10月15日となってしまった（前記第3の6(4)）。

以上のとおり、団体交渉の準備段階といえる日程調整の過程において、会社は、組合からの連絡や照会に対して回答期限を守らなかったり、迅速な回答を怠ったり、団体交渉の期日を直前で変更し先送りするなど、組合への配慮を著しく欠く対応により団体交渉の進捗を滞らせ、結果として組合の会社に対する不信感を増大させたのであり、会社による一連の対応は、不誠実なものであったといえる。

これに対して会社は、①社長の入院等により団体交渉期日を変更せざるを得なかったこと、②会社の労務に係る決定権をもつ社長以外の者では団体交渉において十分に説明できないこと、③ウェブ会議システムを利用する等の開催方式の代替案を含め、複数の団体交渉の期日を示したものの、組合が秋田市内で対面による団体交渉に固執したこと等を理由としてあげ、会社の対応は不誠実なものではない旨反論している。

しかしながら、①については、会社は、社長の病名を明らかにしないまでも、団体交渉に対応できないような症状があるのか、通院治療の必要性やそ

の頻度、などの事情について、組合に対し事前に十分な説明を行った様子はなく、社長の入院等により団体交渉の期日を変更することが真にやむを得なかったのかどうか判断できないし、②については、社長は、組合からの質問に即答できなかつたり、十分な説明ができなかつたりする場面が多くみられ、本社に戻って確認し、後で連絡する旨の回答を繰り返していることから、社長自身が、会社の実務を必ずしも十分に把握できていたとはいえず、現在の会社の代表取締役が、当時常務取締役として在任していたことも考え合わせると、社長以外の者が代理として出席できなかったとは考えられない。③については、組合が秋田市内での対面交渉に固執したというよりも、会社が組合への真摯な対応を疎かにし、信頼関係を損なった状況で、組合がウェブ会議システムを利用可能な環境にあるかどうかの確認もせずに、一方的にウェブ会議等の代替案を提案したために、組合が応諾しないという結果になったというべきであり、組合の対応が不当であったとはいえない。

2 争点2 第1回及び第2回団体交渉において、会社が組合に対してとった態度は、不誠実といえるか。

労働組合法第7条第2号は、使用者に対し、労働者の代表と誠実に団体交渉にあたる義務、いわゆる誠実交渉義務を課しているものであるが、これには、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりする義務とともに、論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務も含まれていると解されている。

こうした認識に立って、以下、争点2について判断する。

まず、第1回団体交渉において、組合がA2の賃金の減額等について理由の説明と根拠資料の提示を求めたところ、会社はその場で説明できず、本社に戻って確認し、後で連絡する旨回答したが、連絡があったのは、交渉から2週間以上経過した4月30日であった。しかも、根拠資料等は全く示されないなど、合理的な説明といえるものではなかった（前記第3の4(2)、5(2)）。

また、会社がA2に対して行った懲戒処分や転勤命令の理由について、組合が事実関係の確認を求めるとともに、疑義を申し立てたことに対し、会社は、根拠となるルールや考え方について、組合を納得させられるような説明ができないなど、交渉において相手側の理解を得ようと努力する姿勢はほと

んど見受けられなかった（前記第3の4(3)、(4)）。

次に、第2回団体交渉においても、第1回団体交渉時に会社が回答できなかった事項について、組合が再度、説明を求めたものの、会社は確認してきておらず、後で確認する旨の発言を繰り返したほか、提示した根拠資料も簡易なもので、合理的な説明がなされたとは認められない（前記第3の6(2)）。

第1回及び第2回団体交渉を通じて組合が提出を要求した資料は、就業規則やタイムカードの写し、A2の賃金の算出根拠等、既存のものがほとんどで、容易に準備できるものであるにも拘わらず、会社は組合に対して、速やかに提示することを怠り、提出した資料についても組合を納得させられるような説明はほとんどしていない（前記第3の4(2)、(3)、5(2)、6(2)、(3)）。

以上のとおり、第1回及び第2回団体交渉において、会社は、組合に対し十分な配慮をもって真摯に対応したものとはいえず、その態度は不誠実なものであったといえる。

会社は、第1回団体交渉時に、組合の威嚇的な態度のため、恐怖を感じ十分に答えられなかった旨主張しているが、当委員会において交渉時の音声資料等を検証した限り、「用意していた想定問答を失念」するほどの恐怖を感じさせるような発言は認められなかった。仮に、一時的に想定問答を失念することがあったとしても、メモ程度のものでも手元に置いておけば、組合の質問等に対し円滑に答えることが可能であったはずであるし、そうした準備を怠ったことは、やはり誠実交渉義務を果たしてなかったといわざるを得ない。ましてや、全体で約2時間に及ぶ交渉を行い、相互に様々なやり取りがある中で、周到に用意されたはずの想定問答の記憶が一片も呼び起こされなかったという主張は説得力に乏しい。

3 不当労働行為の成否

本件当事者双方は、令和2年申立事件において、「互いに相手の立場を尊重した誠実な団体交渉を行う」とした和解協定を締結している。こうした経緯を踏まえれば、会社は、団体交渉期日を決めるにあたって、また、団体交渉においても、より誠実に対応すべきであった。

しかし、本件団体交渉の開催に向けて会社が組合に対してとった対応は、開催日程等の連絡について回答期限を守らなかったり、開催日時の直前にキャンセルするなどしたものであり、結果的に団体交渉の開催が大幅に遅れる状態と

なった。

さらに、第1回及び第2回団体交渉において、会社が組合に対してとった態度は、十分な根拠や資料を提示して組合が納得するような説明をしたものとはいえない。

以上のとおり、団体交渉に関して会社が組合に対してとった対応及び態度は不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は、会社が作成した文書の手交を求めているが、現時点では秋田県内に会社の営業所が存在していない等の事情を考慮し、文書の交付をもって足りるものとする。

第5 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和4年10月24日

秋田県労働委員会

会 長 湊 貴美男

第3節 不当労働行為事件の再審査

1 概 要

令和4年度に再審査事件として中央労働委員会に係属した事件はなかった。

第4節 行政訴訟

1 概 要

令和4年度に行政訴訟事件として裁判所に係属した事件はなかった。

第5節 労働組合の資格審査

1 概 要

令和4年度に係属した資格審査は、前年度からの繰越が1件、新規申請が2件の計3件であった。

その内訳は、不当労働行為救済申立てに係るものが1件、労働者委員候補者推薦に係るものが2件で、いずれも適合決定により終結した。

第1表 年度別労働組合資格審査状況

(単位：件)

区分 年度	係 属			終 結				繰 越	補正勧告
	繰 越	新 規	計	取 下 打 切	適 合	不 適 合	計		
30	2	2	4	1	3		4		
元		3	3	1	2		3		
2		4	4	1	3		4		
3		1	1					1	
4	1	2	3		3		3		
計	3	12	15	3	11		14	1	

第2表 年度別係属理由別審査状況

(単位：件)

区分 年度	委員推薦		不当労働行為		法人登記		総会決議		合計	
	取扱計	適合	取扱計	適合	取扱計	適合	取扱計	適合	取扱計	適合
30	2	2	2	1					4	3
元	2	2	1						3	2
2	3	3	1						4	3
3			1						1	
4	2	2	1	1					3	3
計(延べ)	9	9	6	2					15	11

2 労働組合資格審査取扱一覧表

資格審査番号	申請年月日	申請理由	終 結 状 況		備 考
			年 月 日	内 容	
令和3年（資審）第1号	3. 8. 12	不当労働行為 救済申立	4. 10. 24	適 合	
令和4年（資審）第1号	4. 10. 6	労働者委員候 補者推薦	4. 10. 24	適 合	
令和4年（資審）第2号	4. 10. 6	労働者委員候 補者推薦	4. 10. 24	適 合	

第6節 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項に基づく認定・告示

1 概 要

令和4年度に係属した地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定に基づく認定・告示はなかった。

第7節 労働争議の調整等

1 調整事件

(1) 概 要

令和4年度に新規に取り扱った調整事件はなかった。

ちなみに調整事件の新規取扱いがなかったのは、平成25年度以来10年ぶり。

第1表 調整事件取扱件数

(単位：件)

区分 年度	取扱総数			あっせん									調停 件数			仲裁 件数		
				件数			取扱結果（左の内訳）											
	繰 越	新 規	計	繰 越	新 規	小 計	不 開 始	移 管	取 下	解 決	打 切	繰 越	繰 越	新 規	小 計	繰 越	新 規	小 計
30		2	2		2	2					2							
元		1	1		1	1				1								
2		2	2		2	2				1	1							
3		2	2		2	2				1	1							
4																		
計		7	7		7	7				3	4							

(注) 調停は平成6年度を最後に、仲裁は昭和49年度を最後に、それ以降、取扱実績はない。

第2表 年度別調整事項件数（新規）

（単位：件）

調整 事項 年度	経 済 的 事 項				非 経 済 的 事 項					計
	賃上げ	一時金	諸手当 その他 賃金	その他	団 交 促 進	労 働 協 約	解 雇	配転・ 出向	その他	
30				1				1	3	5
元			1	1			1			3
2			2	1			2			5
3			2	1				1	1	5
4										
計			5	4			3	2	4	18

（注）調整事項が複数にわたるものがあるため、事件数とは一致しない。

第3表 業種別件数（新規）

（単位：件）

業種 年度	農 林 水 産 業	鉱 業	建 設 業	製造業			電 気・ガ ス・水 道業	情 報 通 信 業	運 輸 業				卸 売業・ 小売業	金 融・保 険・不 動産業	飲 食店・ 宿泊業	教 育・学 習支 援業	医 療・福 祉	複 合サ ービ ス事 業	公 務	そ の 他	計
				金 属 製 品	木 製 品	そ の 他			鉄 道 業	道 路 旅 客	道 路 貨 物	そ の 他									
30													1			1					2
元																		1			1
2						1										1					2
3								1							1						2
4																					
計						1		1					1		1	2		1			7

第4表 組合員及び企業規模別件数（新規）

（単位：件）

年 度	規模 区分	30人未満	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	計
30	組 合 員			2				2
	従 業 員	1		1				2
元	組 合 員			1				1
	従 業 員	1						1
2	組 合 員			2				2
	従 業 員	2						2
3	組 合 員			2				2
	従 業 員					1	1	2
4	組 合 員							
	従 業 員							
計	組 合 員			7				7
	従 業 員	4		1		1	1	7

第5表 申請者別件数(新規) (単位：件)

年度 区分	使用者	労働者	双 方
3 0		2	
元		1	
2		2	
3		2	
4			
計		7	

第6表 平均所要日数 （単位：日）

年度 区分	あっせん	調 停
3 0	8 6	
元	5 0	
2	6 5	
3	7 0	
4	—	

（注）所要日数は、申請日から終結までの日数である。端数は切り捨て。

不開始及び取下げは除く。
繰越事件は、翌年度に計上する。

第7表 解決率 （単位：％）

年度 区分	あっせん	調 停
3 0	0	
元	1 0 0	
2	5 0	
3	5 0	
4	—	

（注）

$$\text{解決率} = \frac{\text{解決件数}}{\text{解決件数} + \text{打切件数}} \times 100$$

（繰越事件は、翌年度に計上する。）

2 公益事業の争議行為予告及び実情調査

(1) 公益事業の争議行為予告

令和4年度の労働関係調整法（以下「労調法」）第37条の規定に基づく争議行為予告件数は、中労委受付分53件、当労委受付分6件の合計59件であった。

これを業種別にみると、道路貨物、航空運輸などの運輸事業が41件（69.5%）と最も多く、次いで多いのが、医療又は公衆衛生事業の16件（27.1%）であった（第1表）。

争議事項別にみると、賃上げ、一時金などの経済的事項を要求内容とするものが55件（93.2%）、労働条件などの非経済的事項が4件（6.8%）であった（第2表）。

(2) 実情調査

令和4年度に実施した公益事業に係る実情調査件数は、38件であった。

これを業種別にみると、運輸事業が20件（52.7%）、医療業又は公衆衛生事業が16件（42.1%）、郵便又は電気通信事業が1件（2.6%）、水道、電気又はガス供給事業が1件（2.6%）であった。

また、争議事項別にみると、賃上げ、一時金などの経済的事項に係るものが36件（94.7%）、労働条件など非経済的事項に係るものが2件（5.3%）であった（第3表）。

なお、実際に争議行為を実施したのは延べ3組合であったが、保安要員を配置する等の対策を講じていたため、県民生活への影響はほとんどなかった。

3 公益事業以外の労働争議の実情調査

令和4年度に実施した公益事業以外の労働争議に係る実情調査件数は6件であった。

これらは、秋田市内のハイ・タク業6社（全自交加盟）の賃上げ等に係る労働争議について、公益事業に準ずるものとして、労働委員会規則第62条の2に基づき調査したものである（第4表）。

第1表 業種別争議行為予告件数

(単位:件)

業種 受付労委	予 告 件 数	運 輸 事 業						郵 電 便 気 又 通 は 信 事 業	水道、電気又は ガス供給事業			医療業又は 公衆衛生事業	
		鉄 道 業	道 路 旅 客	道 路 貨 物	航 空 運 輸	そ の 他	小 計		水 道	電 気	ガ ス	医 療 業	公 事 衆 衛 生 業
中 労 委	53	2	4	13	20	2	41	1		1		9	1
秋 労 委	6											6	
計	59	2	4	13	20	2	41	1		1		15	1

第2表 争議事項別争議行為予告件数

(単位:件)

争議事項 受付労委	予 告 件 数	経 済 的 事 項							非 経 済 的 事 項				
		賃 上 げ	夏 季 一 時 金	年 末 一 時 金	年 間 一 時 金	そ の 他 賃 金	そ の 他	小 計	団 交 促 進	労 働 協 約	解 雇	そ の 他	小 計
中 労 委	53	29	8	12				49				4	4
秋 労 委	6	2		2	2			6					
計	59	31	8	14	2			55				4	4

第3表 争議行為予告に係る実情調査件数（公益事業関連）

（単位：件）

業種 争議事項		運 輸 事 業						郵 電 便 気 又 通 は 信 事 業	水道、電気又は ガス供給事業			医 療 業 又 は 公 衆 衛 生 事 業		計
		鉄 道 業	道 路 旅 客	道 路 貨 物	航 空 運 輸	そ の 他	小 計		水 道	電 気	ガ ス	医 療 業	公 事 衆 衛 生 業	
経 済 的 事 項	賃 上 げ	2	2	5		1	10	1		1		9(2)	1	22(2)
	夏季一時金			4			4							4
	年末一時金			4			4					4(2)		8(2)
	年間一時金											2(2)		2(2)
	その他賃金													
	そ の 他													
	計	2	2	13		1	18	1		1		15(6)	1	36(6)
非 経 済 的 事 項	団交促進													
	労働協約													
	解 雇													
	配転・出向													
	そ の 他		2				2							2
	計		2				2							2
合 計		2	4	13		1	20	1		1		15(6)	1	38(6)

（注）第1表・第2表において、予告件数59件のうち航空運輸業20件は、秋田県内に執行機関がない組合に係るものであるため、実情調査を行っていない。また、全国港湾労働組合連合会からの予告通知については、下部団体である全日本港湾労働組合からの予告通知に係る調査対象労働組合と同一であるため、実情調査を省略している。

なお、第3表における（ ）は、当労委の受付分(内数)である。

第4表 公益事業以外の労働争議の実情調査件数

事 業	件 数	要求事項	争 議 行 為 の 形 態
道路旅客運送業 (ハイ・タク業)	全自交秋田地連加盟 秋田市内タクシー 労働組合 6件	賃 上 げ	

4 労調法第37条に基づく公益事業に係る争議行為の予告状況一覧表

第1表 業種別予告件数

(単位：件)

年度	業種別 受付労委	予 告 件 数	運輸事業						郵便又は電気通信事業	水道、電気又はガス供給事業			医療業又は公衆衛生事業	
			鉄 道 業	道 路 旅 客	道 路 貨 物	航 空 運 輸	そ の 他	小 計		水 道	電 気	ガ ス	医 療 業	公 衆 衛 生 事 業
30	中労委	56	4	4	16	18	2	44	2		1		9	
	秋労委	5											5	
	計	61	4	4	16	18	2	44	2		1		14	
元	中労委	48	3	5	7	21	1	37			1		9	1
	秋労委	4											4	
	計	52	3	5	7	21	1	37			1		13	1
2	中労委	37	4	4	7	8	2	25	1		1		9	1
	秋労委	6											6	
	計	43	4	4	7	8	2	25	1		1		15	1
3	中労委	53	2	4	14	16	4	40	1		1		9	2
	秋労委	6											6	
	計	59	2	4	14	16	4	40	1		1		15	2
4	中労委	53	2	4	13	20	2	41	1		1		9	1
	秋労委	6											6	
	計	59	2	4	13	20	2	41	1		1		15	1
計	中労委	247	15	21	57	83	11	187	5		5		45	5
	秋労委	27											27	
	計	274	15	21	57	83	11	187	5		5		72	5

第2表 争議事項別予告件数

(単位：件)

年度	争議事項 受付労委	予告 件 数	経済的事項							非経済的事項				
			賃 上 げ	夏 季 一 時 金	年 末 一 時 金	年 間 一 時 金	そ の 他 賃 金	そ の 他	小 計	団 交 促 進	労 働 協 約	解 雇	そ の 他	小 計
30	中労委	56	22	6	9				37			3	16	19
	秋労委	5	2		1	2			5					
	計	61	24	6	10	2			42			3	16	19
元	中労委	48	22	6	5				33			4	11	15
	秋労委	4	1		2	1			4					
	計	52	23	6	7	1			37			4	11	15
2	中労委	37	23	1	7				31				6	6
	秋労委	6	2		2	2			6					
	計	43	25	1	9	2			37				6	6
3	中労委	53	24	8	11				43			2	8	10
	秋労委	6	2		2	2			6					
	計	59	26	8	13	2			49			2	8	10
4	中労委	53	29	8	12				49				4	4
	秋労委	6	2		2	2			6					
	計	59	31	8	14	2			55				4	4
計	中労委	247	120	29	44				193			9	45	54
	秋労委	27	9		9	9			27					
	計	274	129	29	53	9			220			9	45	54

第8節 個別労働関係紛争のあっせん

1 概 要

令和4年度に取り扱った個別労働関係紛争のあっせんは、新規係属事件が2件であり、終結状況は、不開始が2件であった（第1表）。

紛争内容別では、「経営又は人事」に関する事項が1件、「職場の人間関係」に関する事項が3件であった（第2表）。

業種別では、「電気・ガス・水道業」、「サービス業」が各1件であった（第3表）。

企業規模別では、従業員数「30人未満」が2件であった（第4表）。

申請者別では、労働者側からの申請が2件であった（第5表）。

第1表 個別労働関係紛争のあっせん事件取扱件数

（単位：件）

区分 年度	件 数			内 訳				
	繰 越	新 規	計	解 決	打 切	取 下	不 開 始	繰 越
25		6	6	2	4 (2)			
26		5	5	2	2 (1)	1		
27		3	3	1	1 (1)			1
28	1	6	7		7 (4)			
29		2	2	1	1 (1)			
30		2	2		1		1	
元								
2		1	1		1 (1)			
3								
4		2	2				2	
計	1	27	28	6	17 (10)	1	3	1

（注）（ ）は、被申請者があっせんに参加しなかった件数（内数）

第2表 個別労働関係紛争のあっせん事件の紛争内容別件数（新規）（単位：件）

紛争内容		年 度	3 0	元	2	3	4	計
経営又は人事			2		1		1	4
ア	解雇		1		1			2
イ	配置転換、出向・転籍							
ウ	復職							
エ	懲戒処分							
オ	退職		1				1	2
カ	勤務延長、再雇用							
キ	その他経営又は人事							
賃金等								
ク	賃金未払い							
ケ	賃金増額							
コ	賃金減額							
サ	一時金							
シ	退職一時金							
ス	解雇手当							
セ	休業手当							
ソ	諸手当							
タ	その他賃金							
チ	年金（企業年金・厚生年金等）							
労働条件等								
ツ	労働契約							
テ	労働時間							
ト	休日・休暇							
ナ	年次有給休暇							
ニ	育児休業・介護休業							
ヌ	時間外労働							
ネ	安全・衛生							
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							
職場の人間関係			1				3	4
ヘ	セクハラ						1	1
ホ	パワハラ・嫌がらせ		1				2	3
その他			1					1
マ	その他		1					1
計			4		1		4	9

（注） 紛争内容が複数にわたる場合、該当する項目にそれぞれ計上するため、事件数とは一致しない。

第3表 業種別件数（新規）

（単位：件）

業種 年度	農 林 水 産 業	鉱 業	建 設 業	製造業			電 気・ガ ス・水 道業	情 報 通 信 業	運 輸 業				卸 売業・ 小売業	金 融・保 険・不 動産業	飲 食店・ 宿泊業	教 育・学 習支援 業	医 療・福 祉	複 合サー ビス事 業	サ ービ ス業	公 務	そ の 他	計
				金 属 製 品	木 製 品	そ の 他			鉄 道 業	道 路 旅 客	道 路 貨 物	そ の 他										
3 0					1														1			2
元																						
2																	1					1
3																						
4							1												1			2
計					1		1										1		2			5

第4表 企業規模別件数（新規）

（単位：件）

区分 年度	30人未満	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上	計
3 0	1					1	2
元							
2	1						1
3							
4	2						2
計	4					1	5

第5表 申請者別件数（新規）

（単位：件）

区分 年度	使用者	労働者	双 方
3 0	1	1	
元			
2		1	
3			
4		2	
計	1	4	

第6表 平均所要日数 (単位：日)

年度	所要日数
30	66
元	—
2	32
3	—
4	—

(注)所要日数は、申請日から終結までの日数である。端数は切り捨て。
 (不開始及び取下げは除く。
 繰越事件は、翌年度に計上する。)

第7表 解決率 (単位：%)

年度	解決率
30	0
元	—
2	0
3	—
4	—

(注)
$$\text{解決率} = \frac{\text{解決件数}}{\text{解決件数} + \text{打切件数}} \times 100$$

(繰越事件は、翌年度に計上する。)

2 個別労働関係紛争のあっせん事件一覧表

事 件 番 号	業 種	申請者 (人数)	申 請 年月日	あっせん事項	あっせん員 指名年月日 あっせん員 (あっせん員予定者)
4 - 1	サービス業	労働者 (1名)	4. 7. 21	パワハラ、セクハラにより体調不良等に追い込まれ、意に反し退職せざるを得なくなったことに対する慰謝料の支払い	— (使)時 田
4 - 2	電気・ガス・水道業	労働者 (1名)	4. 8. 16	パワハラ、嫌がらせについて、第三者による適切な調査の実施と調査結果に基づく相当な(懲戒)処分及び経済的損失と精神的苦痛に対する損害賠償	— (使)吉 田

(注)・事件番号は、暦年で付している。

- ・「不開始」及び「取下」で終結した事件については、所要日数を算定していない。
- ・あっせんを行った事件については、あっせん回数とあっせん日を記載している。

労働者側の主張	使用者側の主張	終結年月日 終結区分	所 要 日 数
・ 社長によるパワハラやセクハラにより体調不良及び通院に追い込まれ、その結果、意に反し退職せざるを得なくなったことに対して慰謝料の支払いを求める。	・ 労働者側の主張にはいずれも理由がないと考えており、あっせんが成立する見込みはないと思慮することから、あっせん手続きに参加する意思はない。	4. 8. 5 不開始	—
・ 同僚職員、上司によるパワハラや嫌がらせにより体調不良及び通院に追い込まれ、その結果、意に反し退職せざるを得なくなったことに対して、第三者による調査、関係当事者の処分及び慰謝料の支払いを求める。	・ いわゆるパワハラ（無視、嫌がらせ等）のような対応は一切していない。 ・ 退職勧奨はしていない。退職に当たっては休職期間の延長を行うなど、必要な配慮はしている。 ・ こちらとしては「紛争がある」との認識がないので、あっせんに応じるつもりは全くない。	4. 9. 16 不開始	—

第9節 労働委員会活性化に向けた取組

1 概要

人口減少・少子高齢化の進行、非正規雇用労働者の増加、働き方改革関連法の施行、新型コロナウイルス感染拡大の影響による解雇・雇い止めの増加などにより、労働を取り巻く環境は近年大きく変化している。こうした中で、労使紛争の未然防止や早期、円満な解決のために、労働委員会がその機能を発揮し、使命を十分に果たしていけるよう、認知度を高めるなどの労働委員会活性化に向けた取組を行った。

2 「個別労働紛争処理制度周知月間」における広報・周知

10月を周知月間として、全国の労働委員会が制度の周知、広報を重点的に行っている。当委員会でも、次の活動を行った。

(1) 街頭宣伝活動

○令和4年10月6日（木）の通勤時間帯に、JR秋田駅前において、委員、事務局職員が街頭宣伝活動を行い、リーフレット、ポケットティッシュ、除菌ポケットティッシュ、相談カードを配布した。（コロナの影響で元年度以来3年ぶり）

(2) 県広報紙（全戸配付）を活用した制度周知

○県広報紙「あきたびじょん2022年11・12月号」において制度周知を行った。

(3) 各市町村への周知依頼

○市町村広報へ制度の掲載を依頼した。

○啓発用のポケットティッシュ及びポスターを送付し、制度周知への協力を依頼した。

(4) その他

○労働委員会ホームページ、県公式ツイッター・フェイスブックで周知月間中の取組を告知した。

○包括協定に基づき、県内の大手小売店にポスターの掲示を依頼した。

○各地域振興局に啓発用のポケットティッシュ及びポスターを送付し、制度周知への協力を依頼した。

○連合秋田及び県経営者協会に啓発用のリーフレット及びポスターを送付し、制度周知への協力を依頼した。

3 年間を通じた広報・周知

(1) 出前講座の実施

①労使トラブルの現状、紛争解決を試みる制度、トラブルを防止するための留意点等について、主に労働者側の立場の方を対象に、次のとおり出前講座を実施した。

団体名 東芝グループ連合北海道・東北地域連合会

期 日 令和4年6月3日（金） ※概ね1時間程度

場 所 秋田市内のホテル会議場

受講者 約35名

演 題 「最近の労働紛争の状況と紛争解決を試みる制度について」

講 師 秋田県労働委員会事務局 審査調整課 調整班

主幹（兼）班長 成田 英明

②労使紛争の類型やその解決方法、労使トラブルの現状、労働委員会の業務等について、経営者側の立場の方を対象に、次のとおり出前講座を実施した。

団体名 秋田県経営者協会

期 日 令和4年11月9日（水） ※概ね1時間程度

場 所 秋田市内のホテル会議場

受講者 約20名

演 題 「会社経営者と労働トラブル」

講 師 秋田県労働委員会事務局 審査調整課

課長 高橋 一満

〔出前講座の様子〕



【①について】



【②について】

(2) あきた県民手帳への掲載

○あきた県民手帳（２０２３年版）の「県民相談窓口」欄（４０頁）に、連絡先（電話番号）等を掲載した。※発行部数２万部

(3) その他

○「多様性に満ちた社会づくりに関する相談窓口」のページに連絡先（電話番号）等を掲載するとともに、「多様性に満ちた社会づくりフォーラム」（令和４年９月１日）に出席し、リーフレットを配付した。※１２０部

4 研修

令和４年度研修計画に基づき、定例総会に合わせ次の研修を実施した。

○事例研究会の開催

北海道・東北ブロックの総会、研修会の事例議題を題材として、委員による意見発表、意見交換等を行った。（令和４年４月２６日（火）、同年９月２７日（火））

○講演会の開催

期 日 令和４年１０月２５日（火） ※概ね２時間１５分程度

演 題 「中労委における審査経験から」

講 師 中央労働委員会 使用者委員 長崎 文康 氏

※翌２６日に、講師と事務局の意見交換会も実施（知事公舎会議室を活用）

○その他

北海道労働委員会が作成したＤＶＤを視聴し、あっせんの流れや方法等について理解を深めた。（令和５年１月２４日（火））※概ね３０分程度

秋 田 県 労 働 委 員 会 年 報

令 和 4 年 度 （ 第 5 8 号 ）

令和5年5月発行

秋田県労働委員会事務局

〒010-0951 秋田市山王四丁目1番2号 秋田地方総合庁舎4階

電話 018(860)3282（審査チーム）3284（調整チーム）

FAX 018(860)3286

E-mail akiroi@pref.akita.lg.jp

ホームページ <http://www.pref.akita.lg.jp/akiroi/>



※この年報に掲載したデータは、断りのない限り令和4年度末現在のものである。