

# 第1章 組織・運営

## 1 組織と予算

鳥取県労働委員会は、昭和21年3月から、労働組合法第19条の12及び地方自治法第180条の5第2項の規定に基づいて設置されている行政委員会であり、県下における不当労働行為の判定、労働争議の調整等を行っている。

判定業務は労働組合の資格審査、不当労働行為の審査、地方公営企業等における非組合員の範囲についての認定・告示等があり、申請又は申立てにより手続が開始されることとなるが、この判定業務は公益委員のみの権限とされている。

労働争議の調整は、あっせん、調停及び仲裁の区分があり、使用者及び労働組合等の双方若しくは一方からの申請又は委員会の職権により、調整を開始することとされている。

また、平成14年4月から、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例に規定するあっせんについて、知事の委任を受けてその事務を行っており、平成17年4月1日からは、同条例に定める知事の労働相談等に関する事務を労働委員会事務局職員が補助執行している。

さらに、公益事業における争議行為の予告通知の受理、労働協約の拡張適用の決議等も行っている。

### (1) 委員会

労働組合法上の労働委員会は、公益、労働者及び使用者の各側を代表する委員それぞれ各同数をもって組織する、いわゆる三者構成とされており、当労働委員会の場合、各側5名、計15名で構成されている。

労働者委員は労働組合の、使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、公益委員は労使委員の同意を得て知事が任命し、その任期は2年である。

当労働委員会の現任の委員は、令和5年10月25日に任命された第49期の委員であり、名簿は資料(81頁)のとおりである。

### (2) あっせん員候補者

あっせん員候補者は、労働関係調整法第10条及び第11条の規定に基づき、労働委員会が労働争議のあっせんに当たらせるために、学識経験を有する者を委嘱することとされている。

当労働委員会におけるあっせん員候補者は、内規により委員の任期と同じ任期を定め、資料(83頁)に掲げるとおり委員及び外部の学識経験者等により構成し、労働委員会規則第68条第1項の規定に基づき令和5年12月28日付けで鳥取県公報に公示している。

労働関係調整法の規定に基づくあっせんは、原則として、このあっせん員候補者名簿に記載されている者の中から、会長が指名するあっせん員が行うこととなる。

### (3) 個別労働関係紛争あっせん員候補者

個別労働関係紛争あっせん員候補者は、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例第5条の規定に基づき、労働関係調整法第10条に規定する名簿に記載されている者を委嘱することとされている。したがって、個別労働関係紛争あっせん員候補者は、上記(2)で示したあっせん員候補者名簿のとおりである。

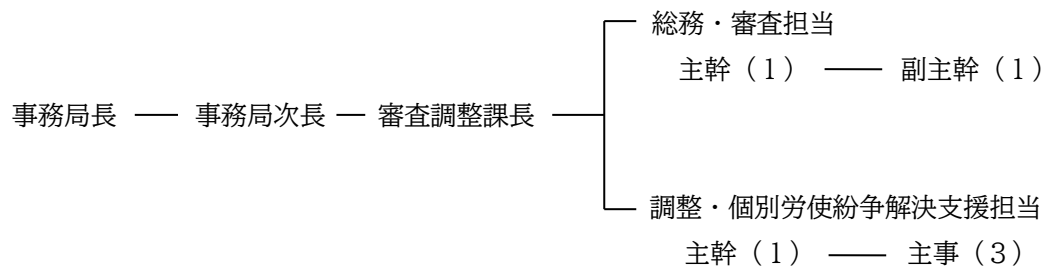
鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例の規定に基づくあっせんは、このあっせん員候補者名簿に記載されている者の中から、会長が指名するあっせん員が行うこととなる。

### (4) 事務局

労働委員会には、労働組合法第19条の12第6項の規定により準用される同法第19条の11第1項の規定に基づき、その事務を整理するため事務局が置かれ、会長の同意を得て、知事が任命する事務局長その他必要な職員を置くこととされている。

事務局の組織については、労働組合法施行令第25条の規定により、会長の同意を得て、知事が鳥取県労働委員会事務局組織規則を定めている。

職員数は、鳥取県職員定数条例により9名と定められているが、現行の組織は次のとおりである。



### (5) 個別労使紛争解決支援センター（労使ネットとっとり）

鳥取県労働委員会が実施する個別労働関係紛争の相談及びあっせんについて、県民の視点に立ち、分かりやすく利用しやすい組織体制とするため、平成21年4月1日から当労働委員会内に「個別労使紛争解決支援センター」を設置している。設置要綱は資料(112頁)のとおりである。

なお、より親しみやすく覚えやすいものとしてより一層の利用促進を図るため、「個別労使紛争解決支援センター」の愛称及びロゴマークを公募し、次のとおり決定している。

## 労使ネットとっとり ログマーク



## 労使ネットとっとり

(労使ネットの趣旨)

労使間に話合いのためにネット（網）をはり、紛争解決を支援します。

(ログマークの趣旨)

楕円の輪は、労働者と事業主とのトラブルの間に立ち会うあっせん員を表現しています。  
公労使の三者構成の重なりにより、紛争が円満に解決し、和（ハートの輪）が生まれる様子をイメージしています。

## (6) 労働委員会の予算

令和5年度当初予算は次のとおりである。

(単位：千円)

科 目	委員会費	事務局費	合 計
予 算 額	38,461	57,791	96,252

## 2 運営の概要

労働委員会の職務は、労働組合法、労働関係調整法及び地方公営企業等労働関係法に定められるものの外、労働委員会規則の定めにより執行されるが、その概要は次のとおりである。

なお、当労働委員会においては、平成14年度から鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例に基づくあっせん事務を処理しており、平成17年度からは事務局職員による個別労働関係に関する労働相談も実施している。

(1) 労働委員会の会務は、会長が総理する。会長が職務を行うことができないときは、会長代理がその職務を代行する。

(2) 労働委員会の会議は、労働組合法第21条及び労働委員会規則第2章の規定により、総会、公益委員会議、調停委員会、仲裁委員会及び小委員会が予定されている。

当労働委員会においては、委員の全員で行う総会は原則として月2回、第2・第4の水曜日に開催し、労働委員会規則第5条に規定する事項を付議しており、公益委員のみによる公益委員会議は、不当労働行為、労働組合の資格審査等の労働委員会規則第9条に規定する付議事項を審議している。

(3) 労働組合の資格審査は、労働組合が労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合するかどうかについて、労働委員会規則第4章の規定により公益委員会議において会長が指揮して行う。ただし、会長は、公益委員の中から1人又は数人の委員を選任して、審査を担当させることができる。この場合、審査委員が1人のときは当該審査委員が、数人の審査委員が選任されたときは審査委員長が指揮して行う。

(4) 労働委員会は、労働組合法第27条の規定により、使用者が労働組合法第7条の規定に違反して不当労働行為を行った旨の申立てを受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があると認めるときは、その申立てが理由があるかどうかについて審問を行う。

不当労働行為の審査（調査及び審問のすべての手続をいう。）は、労働組合法第24条の2及び労働委員会規則第5章の規定により、公益委員会議において会長が指揮して行う。ただし、会長は、公益委員の中から1人又は数人の委員を選任して、審査を担当させることができる。この場合、審査委員が1人のときは当該審査委員が、数人の審査委員が選任されたときは審査委員長が、指揮して行う。

審問開始前に審査の計画を定め、証拠調べを行い、命令を発するのに熟したときは事実の認定を行い、この認定に基づいて、申立人の請求にかかる救済の全部若しくは一部の認容又は申立ての棄却の命令を発する。

- (5) 労働委員会の命令の交付を受けた労働組合若しくは労働者又は使用者は、命令の交付の日から 15 日以内に中央労働委員会に再審査の申立てができる。使用者については、中央労働委員会に再審査の申立てをしないときは、当該命令の交付の日から 30 日以内に、労働組合又は労働者については、労働委員会の処分のあったことを知った日から 6 か月以内に、取消しの訴えを裁判所に提起することができることとされている。
- (6) 労働争議のあっせん、調停及び仲裁は、労働組合法第 20 条及び労働関係調整法第 2 章から第 4 章まで並びに労働委員会規則第 7 章の規定により、あっせんにあつてはあっせん員候補者の中から会長が指名したあっせん員により、調停にあつては公、労、使各側を代表する調停委員により構成される調停委員会により、仲裁にあつては公益委員のうちから関係当事者が合意により選定した者につき会長が指名した仲裁委員 3 人からなる仲裁委員会によって、それぞれ行われる。
- (7) 労働争議の実情調査は、労働争議が発生したとき、会長が必要に応じ、委員、事務局長又は事務局職員に行わせ、又はあっせん員候補者に調査を依頼することができる。公益事業に係る労働争議の場合は、会長は速やかにこの調査をさせ又は依頼しなければならない。
- (8) 地方公営企業等労働関係法第 5 条第 2 項の規定による地方公営企業等従事職員のうち、労働組合法第 2 条第 1 号に規定する者の範囲は、労働委員会がその認定及び告示を行うこととされているが、令和 5 年に取扱ったものはなかった。
- (9) 個別労働関係紛争のあっせんは、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例第 4 条から第 10 条までの規定により、個別労働関係紛争あっせん員候補者の中から会長が指名した個別労働関係紛争あっせん員により行われる。
- (10) 個別労働関係紛争に関する労働相談は、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例第 3 条の規定により行われる。

### 3 労働委員会業務記録

月	日	曜	諸会議等	日	曜	事件関係
1	11 25 31	水 水 火	第1361回定例総会 第1362回定例総会（Web会議） 中国地区労働委員会会長連絡会議、 事務局長連絡会議（山口県）	13 27	金 金	令和5年（個）第1号事件受付 令和5年（個）第2号事件受付
2	8 15 22	水 水 水	第1363回定例総会 労委労協中国ブロック幹事会（山口県） 第1364回定例総会	1 2 6 8 19	水 木 月 水 日	令和5年（個）第3号事件受付 令和5年（個）第4号事件受付 令和5年（個）第1号事件終結（取下げ） 令和5年（個）第5号事件受付 令和5年（個）第2号事件第1回あっせん （打切り）
3	5 8 22	日 水 水	日曜労働相談会（東・西部） 第1365回定例総会 第1366回定例総会 労働紛争予防セミナー	1 24 26	水 金 日	令和5年（個）第4号事件第1回あっせん （解決） 令和5年（個）第3号事件第1回あっせん （解決） 令和5年（個）第5号事件第1回あっせん （解決）
4	12 26	水 水	第1367回定例総会 第1368回定例総会	24 28	月 金	令和5年（個）第6号事件受付 令和5年（個）第7号事件受付 令和5年（個）第8号事件受付
5	10 22 24	水 月 水	第1369回定例総会 中国地区労働委員会連絡協議会定例総会、 事務局長連絡会議（岡山県） 第1370回定例総会	9 11 17 18 26 29 31	火 木 水 木 金 月 水	令和5年（個）第9号事件受付 令和5年（個）第10号事件受付 令和5年（個）第6号事件第1回あっせん （解決） 令和5年（個）第7号事件第1回あっせん （解決） 令和5年（個）第11号事件受付 令和5年（個）第9号事件終結（打切り） 令和5年（個）第12号事件受付 令和5年（個）第11号事件終結（打切り） 令和5年（個）第13号事件受付
6	8 9 14 19 25 28	木 金 水 月 日 水	全国労働委員会事務局長連絡会議 （茨城県） 全国労働委員会会長連絡会議 （茨城県） 第1371回定例総会 労委労協中国・四国ブロック総会及び研修 会（香川県） 日曜労働相談会（東・中・西部） 第1372回定例総会	20	火	令和5年（個）第10号事件第1回あっせん （解決）

月	日	曜	諸会議等	日	曜	事件関係
7	11	火	中国・四国地区労働委員会会長連絡会議 (鳥取県)	3	月	令和5年(個)第14号事件受付 令和5年(個)第15号事件受付
	12	水	第1373回定例総会			令和5年(個)第13号事件第1回あっせん
	20	木	中国地区労働委員会事務局審査主管課長 会議(島根県:~21日)	12	水	令和5年(調)第1号事件受付
	26	水	第1374回定例総会	21	金	令和5年(個)第8号事件第1回あっせん
				28	金	令和5年(個)第14号事件終結(関与解決)
8	9	水	第1375回定例総会	10	木	令和5年(個)第15号事件第1回あっせん (解決)
	23	水	第1376回定例総会			
	29	火	中国地区労働委員会事務局調整主管課長 会議(広島県:~30日)	14	月	令和5年(個)第16号事件受付
				17	木	令和5年(個)第13号事件第2回あっせん (打切り)
				19	土	令和5年(調)第1号事件第1回あっせん (解決)
				21	月	令和5年(個)第8号事件終結(関与解決)
				23	水	令和5年(個)第12号事件終結(関与解決)
9	7	木	公労使委員合同研修(東京都:~8日)	14	木	令和5年(個)第17号事件受付
	13	水	第1377回定例総会	19	火	令和5年(個)第16号事件終結(関与解決)
			公益委員会議	20	水	令和5年(個)第17号事件終結(取下げ)
	27	水	第1378回定例総会			
10	11	水	第1379回定例総会	13	金	令和5年(個)第18号事件受付
	25	水	第1380回臨時総会	27	金	令和5年(個)第19号事件受付
			第1381回臨時総会	29	日	令和5年(個)第20号事件受付
	29	日	日曜労働相談会(東・中・西部)			
	30	月	全国労働委員会事務局審査主管課長会議 (東京都)			
	31	火	全国労働委員会事務局調整主管課長会議 (東京都)			
11	8	水	第1382回定例総会	15	水	令和5年(個)第18号事件第1回あっせん (解決)
	9	木	全国労働委員会連絡協議会総会及び公益 委員連絡会議、使用者委員連絡会議総会、 労委労協総会(東京都:~10日)			
	22	水	第1383回定例総会			
12	4	月	公労使委員個別紛争専門研修 (東京都:~5日)	7	木	令和5年(個)第19号事件終結(打切り)
	13	水	第1384回定例総会	12	火	令和5年(個)第20号事件終結(取下げ)
			企業視察研修	25	月	令和5年(調)第2号事件受付
	19	火	出前講座 (境港総合技術高校:19・20・21日)			

## 4 総会・会議

労働委員会が開催する会議は、定例総会、公益委員会議等がある。

なお、このほかに労働委員会相互の間の関係を密にし、その事務の処理につき必要な統一と調整を図るための全国的、地域的な連絡協議会等がある。

### (1) 定例総会・臨時総会

労働委員会委員全員で行う会議で、労働委員会規則第5条第1項に規定する事項を審議決定するほか、公益委員会議の決定事項の報告、不当労働行為救済申立事件審理の報告、あっせん、調停、仲裁等に関する報告等委員会の活動を総合的に把握し、適切な運営を期するために行われる。

令和5年には定例総会が22回、臨時総会が2回開催された。

※令和2年から、Web会議による開催が導入された。

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1361回	1.11	特別会議室	1 第1360回定例総会（12月14日）議事録の承認について 2 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 3 令和5年度全国労働委員会会長連絡会議における議題（案）の提出について 4 令和4年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題等について 5 労働紛争予防セミナーの開催について 6 令和4年版鳥取県労働委員会年報の作成について 7 日曜労働相談会（3月）について 8 公文書開示請求について 9 出前講座について 10 個別労働関係紛争あっせん事件について 11 争議行為予告通知及び実情調査について 12 その他
1362回	1.25	各委員は執務室等、事務局は委員室（Web会議）	1 第1360回定例総会（12月14日）議事録の承認について 2 第1361回定例総会（1月11日）議事録の承認について 3 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 4 令和5年度全国労働委員会会長連絡会議における議題（案）の提出について 5 労働紛争予防セミナーの開催について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 その他



回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1363 回	2. 8	鳥取市 民会館 大会議 室	1 第 1362 回定例総会（1 月 25 日）議事録の承認について 2 令和 5 年度労使関係セミナーについて 3 令和 4 年度中国地区労働委員会会長連絡会議の概要について 4 日曜労働相談会の P R 活動について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 その他
1364 回	2. 22	特別会 議室及 び Web 参加	1 第 1363 回定例総会（2 月 8 日）議事録の承認について 2 第 148 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 3 労働紛争予防セミナーの開催について 4 令和 5 年度当初予算案について 5 日曜労働相談会について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 争議行為予告通知及び実情調査について 8 その他
1365 回	3. 8	特別会 議室及 び Web 参加	1 第 1364 回定例総会（2 月 22 日）議事録の承認について 2 第 148 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 3 「令和 5 年度労使ネットとっとり広報実施計画（案）」及び「令和 5 年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）」について 4 労働紛争予防セミナーの開催について 5 新型コロナウイルス感染対策について 6 日曜労働相談会の実施概要について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 その他
1366 回	3. 22	とりぎ ん文化 会館第 4 会議 室	1 第 1365 回定例総会（3 月 8 日）議事録の承認について 2 第 64 回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の開催について 3 第 148 回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 4 新型コロナウイルス感染対策について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 争議行為予告通知及び実情調査について 7 労働紛争予防セミナーの開催について 8 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1367回	4.12	特別会議室及びWeb参加	1 第1366回定例総会（3月22日）議事録の承認について 2 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任及び委嘱について 3 令和5年度全国労働委員会連絡協議会公益委員連絡会議の議題について 4 第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 5 令和5年度全国労働委員会会長連絡会議の開催について 6 労働紛争予防セミナーの開催について 7 個別労働関係紛争あっせん事件について 8 争議行為予告通知及び実情調査について 9 その他
1368回	4.26	特別会議室	1 第1366回定例総会（3月22日）議事録の承認について 2 第1367回定例総会（4月12日）議事録の承認について 3 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任及び委嘱について 4 第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の議題について 5 新型コロナウイルス感染対策について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 争議行為予告通知及び実情調査について 8 その他
1369回	5.10	特別会議室及びWeb参加	1 第1368回定例総会（4月26日）議事録の承認について 2 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任及び委嘱について 3 新型コロナウイルス感染対策について 4 日曜労働相談会のPRについて 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 争議行為予告通知及び実情調査について 7 その他
1370回	5.24	特別会議室	1 第1369回定例総会（5月10日）議事録の承認について 2 第64回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 3 第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会について 4 個別労働関係紛争あっせん事件について 5 争議行為予告通知及び実情調査について 6 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1371回	6.14	特別会議室	1 第1370回定例総会（5月24日）議事録の承認について 2 第64回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の議題について 3 令和5年度全国労働委員会会長連絡会会議の概要について 4 令和4年度取扱事件等の概要について 5 日曜労働相談会のPRについて 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 争議行為予告通知及び実情調査について 8 その他
1372回	6.28	特別会議室	1 第1371回定例総会（6月14日）議事録の承認について 2 鳥取県労働委員会幹事会幹事委員（労働者委員）の選任について 3 鳥取県労働委員会情報公開調整委員会委員（労働者委員）の選任について 4 鳥取県労働委員会個人情報保護調整委員会委員（労働者委員）の選任について 5 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の解任について 6 第64回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議について 7 日曜労働相談会の実施概要について 8 個別労働関係紛争あっせん事件について 9 争議行為予告通知及び実情調査について 10 その他
1373回	7.12	特別会議室	1 第1372回定例総会（6月28日）議事録の承認について 2 令和5年度公益委員研修の開催及び研修受講者の募集について 3 第64回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議の概要について 4 個別労働関係紛争あっせん事件について 5 争議行為予告通知及び実情調査他について 6 その他
1374回	7.26	特別会議室	1 第1373回定例総会（7月12日）議事録の承認について 2 令和5年度公労使委員合同研修及び公労使委員個別紛争専門研修並びに第78回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について 3 全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会資料について 4 労働争議調整事件について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 その他

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1375 回	8.9	ホテル セント パレス 倉吉	1 第 1374 回定例総会（7 月 26 日）議事録の承認について 2 令和 5 年度公労使委員合同研修及び公労使委員個別紛争専門研修並びに第 78 回全国労働委員会連絡協議会総会の開催について 3 労働争議調整事件について 4 個別労働関係紛争あっせん事件について 5 その他
1376 回	8.23	特別会 議室	1 第 1375 回定例総会（8 月 9 日）議事録の承認について 2 労働争議調整事件について 3 個別労働関係紛争あっせん事件について 4 その他
1377 回	9.13	特別会 議室及 び Web 参加	1 第 1376 回定例総会（8 月 23 日）議事録の承認について 2 令和 5 年度個別労働関係紛争処理制度周知月間の P R 活動について 3 令和 5 年度中国地区労使関係セミナーにおける協賛名義の使用許可について 4 令和 5 年度公労使委員合同研修について 5 個別労働関係紛争あっせん事件について 6 その他
1378 回	9.27	特別会 議室	1 第 1377 回定例総会（9 月 13 日）議事録の承認について 2 令和 5 年度中国地区労働委員会会長連絡会議等について 3 第 635 回公益委員会議の概要について 4 令和 5 年度県内企業視察について 5 令和 4 年度決算審査特別委員会等の概要について 6 個別労働関係紛争あっせん事件について 7 その他
1379 回	10.11	特別会 議室	1 第 1377 回定例総会（9 月 13 日）議事録の承認について 2 第 1378 回定例総会（9 月 27 日）議事録の承認について 3 令和 5 年度中国地区労働委員会会長連絡会議等について 4 令和 5 年度「労使関係セミナー」の開催について 5 争議行為予告通知及び実情調査について 6 その他
1380 回	10.25	特別会 議室 (臨時)	1 会長及び会長代理の選任

回別	月日	場 所	付 議 事 項 等
1381 回	10.25	特別会 議室 (臨時)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 第 1379 回定例総会（10 月 11 日）議事録の承認について</li> <li>2 鳥取県労働委員会幹事会幹事委員の選任について</li> <li>3 鳥取県労働委員会情報公開調整委員会委員の選任について</li> <li>4 鳥取県労働委員会個人情報保護調整委員会委員の選任について</li> <li>5 あっせん員候補者及び個別労働関係紛争あっせん員候補者の委嘱について</li> <li>6 第 78 回全国労働委員会連絡協議会総会について</li> <li>7 令和 5 年度中国地区労働委員会会長連絡会議等について</li> <li>8 令和 6 年度当初予算要求方針（案）について</li> <li>9 日曜労働相談会の実施及びPRについて</li> <li>10 令和 5 年度定例総会・諸会議・相談会等開催計画（案）について</li> <li>11 個別労働関係紛争あっせん事件について</li> <li>12 争議行為予告通知及び実情調査について</li> <li>13 その他</li> </ol>
1382 回	11. 8	特別会 議室及 び Web 参加	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 第 1380 回臨時総会（10 月 25 日）議事録の承認について</li> <li>2 第 1381 回臨時総会（10 月 25 日）議事録の承認について</li> <li>3 令和 5 年度県内企業視察について</li> <li>4 日曜労働相談会の実施概要について</li> <li>5 出前講座について</li> <li>6 個別労働関係紛争あっせん事件について</li> <li>7 争議行為予告通知及び実情調査について</li> <li>8 その他</li> </ol>
1383 回	11.22	特別会 議室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 第 1382 回定例総会（11 月 8 日）議事録の承認について</li> <li>2 令和 5 年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題等について</li> <li>3 新型コロナウイルス感染対策について</li> <li>4 第 78 回全国労働委員会連絡協議会総会について</li> <li>5 令和 5 年度県内企業視察について</li> <li>6 個別労働関係紛争あっせん事件について</li> <li>7 争議行為予告通知及び実情調査について</li> <li>8 その他</li> </ol>
1384 回	12.13	鳥取県 西部総 合事務 所第21 会議室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 第 1383 回定例総会（11 月 22 日）議事録の承認について</li> <li>2 令和 5 年度中国地区労働委員会会長連絡会議の議題等について</li> <li>3 令和 5 年度公労使委員個別紛争専門研修の概要について</li> <li>4 令和 5 年度上半期取扱事件等の概要について</li> <li>5 個別労働関係紛争あっせん事件について</li> <li>6 争議行為予告通知及び実情調査について</li> <li>7 その他</li> </ol>

## (2) 公益委員会議

令和5年に公益委員会議は1回開催された。

回数	月日	場 所	付 議 事 項 等
635回	9.13	特別会議室	1 第49期鳥取県労働委員会労働者委員候補者推薦に係る組合資格審査について 2 その他

## (3) 情報公開調整委員会

令和5年に情報公開調整委員会は1回開催された。

回数	月	場 所	付 議 事 項 等
令和4 年度2 回	1月	(持ち回り開催)	1 公文書開示請求についての対応方針について 2 その他

## (4) 個人情報保護調整委員会

令和5年に個人情報保護調整委員会は開催されなかった。

## (5) 連絡会議

令和5年に開催された全国及び中国ブロック等の会議の概要は次のとおりである。

### 【委員連絡会議】

会議名	月日	場所	検討議題等	出席委員
中国地区労働委員会会長連絡会議	1.31	山口県山口市小郡黄金町「山口グランドホテル」	1 不当労働行為における諸課題への対応 (中労委) 2 コロナ禍における労働委員会の運営について(実務を中心に) (中労委) 3 令和4年の不当労働行為事件、労働争議の調整(あっせん)及び個別労働関係紛争のあっせんの概要と特に印象に残った事件について (平成29年度会議での決定議題)	三谷会長 杉山委員
第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会	5.22	岡山県岡山市北区下石井「ピュアリティまきび」	講演「新たな形態の「労働者」についての課題認識や対応～Uber Japan 事件 東京都労委命令を中心として～」 (東京都労働委員会公益委員 川田 啄之氏) 1 派遣労働者からの相談・あっせん申請への対応について (広島県労委) 2 調停の申請がなされた場合の公表義務について (岡山県労委) 3 情報交換「労働委員会の周知のための効果的な広報活動について」 (岡山県労委)	三谷会長 門脇委員 本川委員 田中委員 西本委員 名越委員
全国労働委員会会長連絡会議	6.9	茨城県水戸市三の丸「駿優教育会館」	講演「パワーハラスメント対策について」 (中央労働委員会地方調整委員 皆川 宏之氏) 1 不当労働行為審査(調査)におけるウェブ会議の利用について (中労委)	三谷会長
第64回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議	7.11	鳥取県米子市明治町「米子ワシントンホテルプラザ」	1 審査事件に不慣れな当事者への審査指揮について (広島県労委) 2 採用内定に関してあっせん申請がなされた場合の対応について (鳥取県労委)	三谷会長 浦木代理 門脇委員 杉山委員 濱田委員

会議名	月日	場所	検討議題等	出席委員
第78回全国労働委員会連絡協議会総会	11.9 ～10	東京都文京区本郷「東京大学安田講堂」	講演「フリーランスに対する法政策：労働法・独禁法・フリーランス新法と労働委員会」 (前中央労働委員会会長代理 荒木 尚志氏) 1 個別あっせんにおける工夫・配慮、スキル向上の取組について (九州ブロック) 2 労働基準法と密接に関連すると思われる調整事件の取扱いについて (中部ブロック) 3 労働組合法第18条に基づく労働協約の地域的拡張適用について (中労委)	三谷 会長 入江 委員 澤田 委員 本川 委員 岸田 委員 西本 委員

【事務局連絡会議】

会議名	月日	場所	検討議題等	出席者
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	1.31	山口県山口市小郡黄金町「山コグランドホテル」	1 令和4年度中国地区労働委員会会長連絡会議の運営について (山口県労委) 2 令和5年度中国地区労働委員会事務局審査担当職員研修計画案について (島根県労委) 3 令和5年度中国地区労働委員会事務局調整担当職員及び個別労働関係紛争担当職員研修計画案について (広島県労委) 4 報告事項「令和5年度中国地区労働委員会諸会議開催計画について」 (山口県労委)	太田 局長 前田 主幹
中国地区労働委員会事務局長連絡会議	5.22	岡山県岡山市北区下石井「ピュアリティまきび」	1 第148回中国地区労働委員会連絡協議会定例総会の運営について (岡山県労委)	太田 局長 前田 次長
全国労働委員会事務局長連絡会議	6.8	茨城県水戸市三の丸「駿優教育会館」	1 審査概況等について 2 調整事件等の概況について 3 議題懇談「今後の労働委員会における個別労働紛争解決業務の位置づけについて」 (中労委)	太田 局長 田崎 主幹



会議名	月日	場所	検討議題等	出席者
中国地区労働委員会事務局審査主管課長会議	7.20 ～21	島根県松江市殿町「島根県庁」	講演「事実認定の基礎について」 (中央労働委員会事務局) 1 審査期間の標準的なスケジュール及び迅速・的確な処理のための工夫等について (広島県労委) 2 審査事務の人材の確保・育成について (島根県労委)	田崎主幹
中国地区労働委員会事務局調整主管課長会議	8.29 ～30	広島県広島市中区基町「広島県庁」	講演「あっせん等におけるウェブ会議の利用、労働委員会の個別労働紛争業務の取り扱い状況について」 (中央労働委員会事務局) 1 申請者又は被申請者が死亡した場合の個別労働紛争あっせん手続きの取り扱いについて (島根県労委) 2 精神障害・精神疾患を抱える当事者(事件)への対応について (広島県労委) 3 情報交換「あっせん終了後の、合意内容に係る履行状況の確認等について」 (山口県労委)	山根主幹 西尾主事 山根主事
全国労働委員会事務局審査主管課長会議	10.30	東京都港区芝公園「労働委員会会館」	1 履行確認(労委規則45条2項)について 2 研修制度について 3 労働委員会事務局における人材確保・育成について 4 報告事項「救済命令取消訴訟における指定代理人制度について」	田崎主幹 山根主幹
全国労働委員会事務局調整主管課長会議	10.31	東京都港区芝公園「労働委員会会館」	1 都道府県労働委員会からの事例報告	山根主幹 田崎主幹

## (6) その他の会議

・鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議

「第7章 5 個別労働紛争解決制度関係機関の連携(3)」にて詳細記載

## 第2章 不当労働行為の審査

### 概 況

令和5年中に係属した不当労働行為救済申立事件はなかった。

なお、平成17年1月施行の労働組合法改正以降継続した事件は、平成18年に1件、平成23年に1件の係属があり、両事件ともに関与和解により終結したものである。

## 第3章 労働組合の資格審査

### 1 概 況

令和5年中に当労働委員会が取り扱った労働組合資格審査の件数は、新規係属が2件であり、前年からの繰越はなかった。申請理由は、いずれも委員推薦のためのものであり、これらすべてについて労働組合法上の規定に適合することが決定された。

### 2 労働組合資格審査一覧

#### (1) 令和5年労働組合資格審査一覧表

番号	組 合 名	申請理由	申 請 年月日	決 定 年月日	処理状況
1	私鉄中国地方労働組合日ノ丸自動車支部	委員推薦	5.9.5	5.9.13	適 合
2	JAM 神 鋼 機 器 工 業 労 働 組 合	委員推薦	5.9.5	5.9.13	適 合

#### (2) 平成20年～令和5年申請理由別一覧表

申請理由 年 別	申請理由					計	備 考
	委員推薦	不当労働 行為救済 申 立	法人登記	総会決議			
平成20	1	—	—	—	—	1	
21	3	—	—	—	—	3	
22	—	—	—	—	—	0	
23	3	1	—	—	—	4	
24	—	—	1	—	—	1	
25	3	—	—	—	—	3	
26	—	—	—	—	—	0	
27	2	—	—	—	—	2	
28	—	—	—	—	—	0	
29	4	—	—	—	—	4	
30	—	—	—	—	—	0	
令和元	3	—	—	—	—	3	
2	—	—	1	—	—	1	
3	2	—	—	—	—	2	
4	—	—	—	—	—	0	
5	2	—	—	—	—	2	

(注) 前年からの繰越件数を含む件数である。

(3) 平成20年～令和5年処理区分別一覧表

処理区分 年別	適 合	不 適 合	取 下 げ	打 切 り	次 年 へ 繰 越	計	備 考
平成 20	1	—	—	—	—	1	
21	3	—	—	—	—	3	
22	—	—	—	—	—	0	
23	3	—	1	—	—	4	
24	1	—	—	—	—	1	
25	3	—	—	—	—	3	
26	—	—	—	—	—	0	
27	2	—	—	—	—	2	
28	—	—	—	—	—	0	
29	4	—	—	—	—	4	
30	—	—	—	—	—	0	
令和元	3	—	—	—	—	3	
2	1	—	—	—	—	1	
3	2	—	—	—	—	2	
4	—	—	—	—	—	0	
5	2	—	—	—	—	2	

(注) 前年からの繰越件数を含む件数である。

## 第4章 労働争議の調整

### 1 概況

令和5年中に係属した調整事件は、新規係属事件が2件であった。調整区分はあっせん、調停ともに1件で、いずれも申請者は組合であった。業種は2件とも社会福祉事業であり、調整事項は、いずれも団体交渉の促進等に関するものであった。

令和5年中に終結したものは1件で、終結区分は解決であった。

### 2 事件一覧

番号	事件名	調整区分	申請月日 申請者	調整事項	開始 月日	終結月日 終結区分	調整 回数	調整員
1	X争議	あっせん	7.12 組合	団体交渉の促進等	7.13	8.19 解決	1	(公)三谷 (労)本川 (使)西本
2	Y争議	調停	12.25 組合	団体交渉の促進 基本給与の改定	(R6) 1.10	次年繰越	—	(公)三谷 (労)本川 (使)西本

### 3 取扱事件概要

#### (1) 令和5年(調)第1号

##### X争議あっせん事件

申請者 X労働組合  
被申請者 X  
業種 社会福祉事業 組合員数 7名  
開始事由 組合申請  
申請月日 7月12日  
開始月日 7月13日  
終結月日 8月19日  
終結事由 解決 あっせん回数 1回 所要日数 38日

#### ア 調整事項

団体交渉の促進等

#### イ 労使の主張

##### (ア) 組合の主張

- ・根拠資料の提示等による十分な説明がなく、誠実交渉義務が果たされていない。
- ・労働協約に基づく給与改定が必要であったことを認め、改定に応じられないにしてもその理由を説明するよう求める。

##### (イ) 使用者の主張

- ・組合に資料を提示してまでの説明はしなくてよいと考えていた。
- ・給与改定については、改定したい側が改定したい時期に相手方に申入れをするという認識である。雇用を守るためにも、給与改定に必ず応じられる訳ではない。

ウ あっせんの経過

あっせんにおいて、調整事項に対する双方の考え方を確認した上で、団交ルールの確立や誠実に団体交渉を行うことの必要性等を伝えながらあっせん員が当事者に個別に調整を行い、あっせん案を提示したところ双方受諾し、事件は解決した。

(2) 令和5年(調)第2号

Y 争議調停事件

申請者	Y労働組合
被申請者	Y
業種	社会福祉事業 組合員数 7名
開始事由	組合申請
申請月日	12月25日
開始月日	(令和6年)1月10日
終結月日	
終結事由	

ア 調整事項

団体交渉の促進

基本給与の改定

イ 労使の主張

(ア) 組合の主張

- ・あっせんの合意内容である、「双方が誠意をもって団体交渉を行い、解決に向けて格段の努力をすること」とする誠実交渉義務を果たしていないため、その履行を求める。
- ・合意した給与改定の内容について、確認書(合意文書)に記載することを求める。

(イ) 使用者の主張

- ・確認書は労働協約の一部であり、双方が納得し、決まったことを記載するものである。
- ・今年度給与改定できないことについては合意済みであるものの、来年度の給与改定について改善する意向はあるが、確約できないため、確認書には記載できない旨を回答している。

## 第5章 労働争議の実情調査と争議行為予告通知

### 1 概 況

#### (1) 労働争議の実情調査

労働委員会規則第 62 条の 2 の規定に基づく新規の労働争議の実情調査件数は 22 件で、昨年より 1 件少なかった。

調査開始事由は、労働関係調整法第 37 条の規定による公益事業の争議行為予告通知に基づくものが 20 件であった。また調査の終結事由は、自主解決によるものが 20 件であった。

#### (2) 争議行為予告通知

労働関係調整法第 37 条の規定に基づく公益事業の争議行為予告通知の件数は 28 件で、昨年より 2 件多かった。

予告通知者を業種別にみると、病院業が 7 件、道路貨物業が 7 件、港湾業が 4 件、航空業が 3 件、陸上旅客業が 4 件、電気・ガス業が 1 件、通信業が 2 件であった。

### 2 労働争議実情調査一覧

番号	名 称	交渉地 (市町村)	調査事項	調査 開始 月日	調査 終結 月日	終結 事由
1	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	夏季一時金等	2.20	3.27	解 決
2	鳥取医療生協争議	鳥取市	賃上げ等	2.27	3.23	解 決
3	メディコープとっとり争議	鳥取市	賃上げ等	2.27	3.27	解 決
4	三朝温泉病院争議	三朝町	賃上げ等	2.27	5.25	解 決
5	米子医療生協争議	米子市	賃上げ等	2.27	7.4	解 決
6	NX海陸運送争議(全日本港湾)	境港市	賃上げ等	3.6	4.14	解 決
7	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	賃上げ等	3.6	4.21	解 決
8	日ノ丸自動車争議	鳥取市	賃上げ等	3.13	3.27	解 決
9	日ノ丸ハイヤー争議	米子市	賃上げ等	3.13	4.14	解 決
10	済生会境港総合病院争議	境港市	夏季一時金等	5.1	6.21	解 決
11	境港海陸運送争議(全日本港湾)	境港市	夏季一時金等	6.14	6.30	解 決
12	済生会境港総合病院争議	境港市	年末一時金等	10.17	11.29	解 決
13	日ノ丸西濃運輸争議(建交労)	鳥取市	年末一時金等	10.17	11.10	解 決
14	因伯通運争議(建交労)	鳥取市	年末一時金等	10.17	12.6	解 決
15	因伯通運争議(運輸労連)	鳥取市	年末一時金等	10.30	12.6	解 決
16	鳥取医療生協争議	鳥取市	年末一時金等	11.1	12.21	解 決
17	メディコープとっとり争議	鳥取市	年末一時金等	11.1	11.10	解 決
18	三朝温泉病院争議	三朝町	年末一時金等	11.1	12.21	解 決
19	米子医療生協争議	米子市	年末一時金等	11.1	11.20	解 決
20	境港海陸運送争議(全日本港湾)	境港市	冬期一時金等	11.20	12.6	解 決

番号	名 称	交渉地 (市町村)	調査事項	調査 開始 月日	調査 終結 月日	終結 事由
21	日ノ丸自動車争議	鳥取市	労働条件改善等	11.20	12.6	解決
22	日ノ丸ハイヤー争議	米子市	労働条件改善等	11.20	12.6	解決

### 3 争議行為予告通知一覧

番号	通 知 者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	予告 月日	備 考
	名 称	所在地 (都道府県)					
1	国鉄労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2.13	2.24	
2	全日本建設交運一般労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	2.16	3.2	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
3	ANA乗員組合	東京都	中労委	賃上げ等	2.16	3.17	
4	全日本建設交運一般労働組合全国鉄道本部	東京都	中労委	賃上げ等	2.21	3.10	西日本米子地方本部 (建交労鉄道)
5	全国労災病院労働組合	東京都	中労委	統廃合反対等	2.22	3.9	山陰労災支部
6	全国電力関連産業労働組合総連合	東京都	中労委	賃上げ等	2.27	3.10	
7	ANAウイングス乗員組合	福岡県	中労委	安全運航等	2.28	3.17	
8	全日本港湾労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	3.2	3.16	境港支部
9	エヌ・ティ・ティ労働組合	東京都	中労委	賃上げ等	3.2	3.13	
10	情報産業労働組合連合会 KDDI労働組合(KDDI株式会社)	東京都	中労委	2023春闘要求	3.2	3.15	
11	全日本空輸乗員組合	東京都	中労委	春闘要求等	3.2	3.17	
12	全日本運輸産業労働組合連合会	東京都	中労委	賃上げ等	3.3	3.17	因伯通運労働組合
13	鳥取県医療労働組合連合会	鳥取県	鳥取県	賃上げ等	2.27	3.8	鳥取医療生協労働組合・メディコープとっとり労働組合・三朝温泉病院労働組合・米子医療生協労働組合
14	日本私鉄労働組合総連合会	東京都	中労委	賃上げ等	3.6	3.17	日ノ丸自動車支部 日ノ丸ハイヤー



番号	通知者		受付 労委	交渉事項	受付 月日	予告 月日	備 考
	名 称	所在地 (都道府県)					
15	全国港湾労働組合連合会	東京都	中労委	労働条件 改善等	3.10	3.24	境港支部
16	全済生会労働組合	埼玉県	中労委	夏季一時 金等	4.28	5.12	境港病院支部
17	全日本運輸産業労働組合 連合会	東京都	中労委	夏季一時 金等	5.26	6.9	因伯通運労働組合
18	全日本港湾労働組合日本 海地方本部	新潟県	新潟県	夏季一時 金等	6.9	6.30	境港支部
19	全日本港湾労働組合関西 地方本部	大阪府	大阪府	夏季一時 金等	6.12	6.23	日ノ丸西濃運輸
20	全国労災病院労働組合	東京都	中労委	賃金・一時 金等	9.29	10.13	山陰労災支部
21	全済生会労働組合	埼玉県	中労委	年末一時 金等	10.11	10.26	境港病院支部
22	全日本建設交運一般労働 組合	東京都	中労委	冬季一時 金等	10.12	10.26	因伯通運分会 日ノ丸西濃運輸分会
23	全日本運輸産業労働組合 連合会	東京都	中労委	年末一時 金等	10.24	11.9	因伯通運労働組合
24	鳥取県医療労働組合連合 会	鳥取県	鳥取県	年末一時 金等	11.1	11.7	鳥取医療生協労働組 合・メディコープとっ とり労働組合・三朝温 泉病院労働組合・米子 医療生協労働組合
25	全日本国立医療労働組合	東京都	中労委	賃金・労働 条件改善 等	11.6	12.1	国立病院機構米子医療 センター、国立病院機 構鳥取医療センター
26	日本私鉄労働組合総連合 会	東京都	中労委	労働条件 改善等	11.14	11.25	日ノ丸自動車支部 日ノ丸ハイヤー
27	全日本港湾労働組合関西 地方本部	大阪府	中労委	冬季一時 金等	11.14	11.25	日ノ丸西濃運輸
28	全日本港湾労働組合日本 海地方本部	新潟県	中労委	冬期一時 金等	11.17	12.1	境港支部

## 第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん

### 1 労働相談

#### (1) 対応状況

労働相談会における労働相談を含め、令和5年における相談内容及び対応状況は以下のとおりである。

##### ア 相談内容

件数 (重複集計)	相談内容 (重複集計) [件]				
	経営又は 人事(解雇等)	賃金等 (未払い等)	労働条件等 (勤務時間等)	職場の人間関係 (嫌がらせ等)	その他
484	105	66	165	112	36

##### イ 対応状況

件数 (実数集計)	対応状況 (実数) [件]			
	助言	法令の説明	あっせん 制度説明	他機関紹介
326	281	12	2	31

#### (2) 関係機関による日曜労働相談会の開催(年3回、県内3地区一斉開催)

労働委員会が行う労働相談のPRを通じて「労使ネットとっとり」の周知を図るとともに、平日における相談が困難な県民等に配慮し、労働問題に詳しい労働委員会の委員が直接助言を行う日曜労働相談会を開催した。なお、新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み、年間を通じて予約制とし感染症対策を講じた上で、県中小企業労働相談所(みなくる鳥取・倉吉・米子)、日本司法支援センター鳥取地方事務所(法テラス鳥取)、鳥取労働局、鳥取県社会保険労務士会及び鳥取県弁護士会と共催した。

##### ア 3月

東 部	日時	令和5年3月5日(日)午前9時50分から午後1時55分まで
	会場	県民ふれあい会館(鳥取市扇町)
西 部	日時	令和5年3月5日(日)午前9時50分から午後1時55分まで
	会場	国際ファミリープラザ(米子市加茂町)
	相談対応者	(使)岸田委員
	相談対応者	(使)竹上委員

イ 6月【島根県と共同開催】

東部	日 時	令和5年6月25日(日) 午前10時から午後3時30分まで
	会 場	県民ふれあい会館(鳥取市扇町)
	相談対応者	(公)三谷会長、(使)西本委員
中部	日 時	令和5年6月25日(日) 午前10時から午後3時30分まで
	会 場	倉吉未来中心(倉吉市駄経寺町)
	相談対応者	(公)濱田委員、(労)矢田委員
西部	日 時	令和5年6月25日(日) 午前10時から午後3時30分まで
	会 場	国際ファミリープラザ(米子市加茂町)
	相談対応者	(公)杉山委員、(使)江尻委員

(参考) 島根県労働委員会の相談会：同日、出雲市内で実施

ウ 10月【島根県と共同開催】

東部	日 時	令和5年10月29日(日) 午前10時から午後3時10分まで
	会 場	県民ふれあい会館(鳥取市扇町)
	相談対応者	(公)三谷会長、(使)西本委員
中部	日 時	令和5年10月29日(日) 午前10時から午後3時10分まで
	会 場	倉吉未来中心(倉吉市駄経寺町)
	相談対応者	(使)名越委員
西部	日 時	令和5年10月29日(日) 午前10時から午後3時10分まで
	会 場	国際ファミリープラザ(米子市加茂町2丁目)
	相談対応者	-

(参考) 島根県労働委員会の相談会：同日、松江市内で実施

## 2 個別労働関係紛争あっせん事件

令和5年中の新規申請は 20 件で、全てが労働者からの申請であり、前年繰越の4件を含め、全 24 件が終結した。終結区分は解決 15 件、取下 3 件、打切り 6 件であった。

### 【あっせん事件一覧】

事件番号	申請日 申請者	あっせん事項	開始日	終結日 終結区分	あっせん回数	処理日数	あっせん員
4-26	R4 11.25 労働者	退職に関する話合い	R4 11.25	R5 3.28 解決	2回	124日	(公)山本 (労)矢田 (使)西本
4-27	12.5 労働者	退職手続きに関する話合い	12.5	2.16 関与解決	0回	74日	(公)濱田 (労)澤田 (使)西本
4-28	12.9 労働者	賠償に関する話合い	12.9	1.4 関与解決	0回	27日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)西本
4-29	12.13 労働者	職場環境に関する話合い	12.13	1.16 打切り	0回	35日	(公)山本 (労)本川 (使)名越
5- 1	R5 1.13 労働者	復職に関する話合い	R5 1.16	2.6 取下げ	0回	25日	(公)濱田 (労)澤田 (使)名越
5- 2	1.27 労働者	雇用に関する話合い	1.30	2.19 打切り	1回	24日	(公)三谷 (労)田中 (使)竹上
5- 3	2.1 労働者	賃金に関する話合い	2.1	3.24 解決	1回	52日	(公)濱田 (労)矢田 (使)江尻
5- 4	2.2 労働者	離職理由に関する話合い	2.3	3.1 解決	1回	28日	(公)浦木 (労)安養寺 (使)西本
5- 5	2.8 労働者	退職金に関する話合い	2.9	3.26 解決	1回	47日	(公)入江 (労)本川 (使)竹上
5- 6	4.24 労働者	離職に関する話合い	4.25	5.17 解決	1回	24日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)西本
5- 7	4.24 労働者	離職に関する話合い	4.25	5.17 解決	1回	24日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)西本
5- 8	4.28 労働者	障がい者雇用の体制不備による不利益に関する話合い	4.28	8.21 関与解決	1回	116日	(公)浦木 (公)入江 (労)本川 (使)江尻

事件 番号	申請日 申請者	あっせん事項	開始日	終 結 日 終結区分	あっせ ん回数	処理 日数	あっせん員
5- 9	5.9 労働者	雇止め等に関する話 合い	5.10	5.26 打切り	0回	18日	(公)三谷 (労)澤田 (使)岸田
5-10	5.11 労働者	パワハラによる解雇 に関する話合い	5.11	6.20 解 決	1回	41日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)名越
5-11	5.18 労働者	退職に関する話合い	5.18	5.31 打切り	0回	14日	(公)濱田 (労)矢田 (使)竹上
5-12	5.29 労働者	職場環境の改善につ いての話合い	5.29	8.23 関与解決	0回	46日	(公)濱田 (労)本川 (使)江尻
5-13	5.31 労働者	雇用継続及び復職に 関する話合い	5.31	8.17 打切り	2回	79日	(公)三谷 (労)澤田 (使)西本
5-14	7.3 労働者	退職に関する話合い	7.3	7.28 関与解決	0回	26日	(公)三谷 (労)矢田 (使)名越
5-15	7.3 労働者	退職に関する話合い	7.3	8.10 解 決	1回	39日	(公)三谷 (労)本川 (使)西本
5-16	8.14 労働者	職場環境に関する話 合い	8.15	9.19 関与解決	0回	37日	(公)三谷 (労)安養寺 (使)岸田
5-17	9.14 労働者	退職に関する話合い	9.14	9.20 取下げ	0回	7日	(公)三谷 (労)本川 (使)西本
5-18	10.13 労働者	離職に関する話合い	10.13	11.15 解 決	1回	34日	(公)三谷 (労)本川 (使)西本
5-19	10.27 労働者	賃金未払いに関する 話合い	10.27	12.7 打切り	0回	42日	(公)三谷 (労)矢田 (使)岸田
5-20	10.29 労働者	賃金未払いに関する 話合い	10.29	12.12 取下げ	0回	15日	(公)三谷 (労)澤田 (使)名越

## 第7章 労使ネットとっとり（個別労使紛争解決支援センター）の活動

### 1 概況

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、個々の労働者と事業主との間で労働関係上の紛争が増加していることを受け、個別労働紛争の未然防止を図り、迅速な解決を促進することを目的として、平成14年に「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例」が施行され、この条例に基づいて鳥取県労働委員会による個別労働関係紛争あっせん制度が整備された。

労働委員会の「あっせん」と労働相談を分かりやすく利用しやすいものとするため、平成21年度からは労働委員会内に「個別労使紛争解決支援センター」を設置し、これに「労使ネットとっとり」の愛称をつけ、県民に直接届く情報提供に努めている。

令和5年末までに約500件のあっせんを取扱っているが、労働委員会が行う労働相談や「あっせん」等に対する県民の認知度はいまだ高いとは言えないのが現状である。

このため、以下の広報基本方針を定め、可能な限り幅広い広報手段を通じて、個別労働紛争解決支援機関としての「労使ネットとっとり」の労働相談受付や「あっせん」等について、県内に働く一人ひとりの労働者や事業主に届くよう積極的な周知に努めた。

### 2 周知広報活動

#### (1) 広報の基本方針

##### ア 広報内容

個別労働紛争解決支援機関としての「労使ネットとっとり」の存在に加えて、その特長である、①公益側委員、労働者側委員、使用者側委員の三者構成のあっせん員が調整の任に当たること、②あっせん員・事務局職員が現地に出向く現地主義であること、③解決が見込まれる場合には（時間や回数の制限なく）何度でもあっせんを行うことの3点と、これまでの解決率、平均処理日数、被申請者の参加率等の実績についても広報・PRする。

##### イ 集中広報期間等

「労使ネットととりの日」（平成24年6月13日第1107回総会決定）の6月10日がある6月、全国労働委員会連絡協議会の「個別労働関係紛争処理制度周知月間」である10月に集中的に広報を行うとともに、該当月については、地方紙の発行エリア、民放テレビ、ラジオのローカル局の放送エリアが重なる島根県と共同した広報・PR活動を行う。

##### ウ 広報媒体等

- 引き続き可能な限り多くの広報媒体の利用を検討するとともに、リーフレットの作成や、新聞広告の掲載、県庁舎等への懸垂幕・横断幕の掲出等、県民により親しみやすい方法で広報する。
- 県内の高校で卒業を控えた高校3年生に対して、一般財団法人鳥取県労働者福祉協議会発行の冊子「THE社会人」と併せて労使ネットととりのクリアファイルを配布するなど、「未来の労働者」に対する労働教育、紛争の未然防止等の観点からPRをしていく。

○県民や事業者に労働委員会の個別労働関係紛争あっせん制度や、労働相談の認知度を一層高めることを目的として、「労使ネットとっとり」啓発ステッカーを作成し、県庁舎等の公共施設や掲示協力企業に送付する。ステッカーを身近な場所に掲示することで、労働者・事業者、若年世代が親しみをもつとともに職場環境の改善等に対する関心を高める。

## (2) 主な周知広報活動

### ア 労働相談会の取組み

- 関係機関による日曜労働相談会の開催（年3回、県内3地区一斉開催）  
「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1（2）」にて詳細記載

### イ 労働相談会等の周知広報活動

#### ①新聞広告（鳥取県からのお知らせ）

地区	掲載日	媒体	告知内容
全域	2月23日（木）	日本海新聞 山陰中央新報	フリーダイヤル・労働相談 3月5日（日）日曜労働相談会
//	6月8日（木）	//	フリーダイヤル・労働相談 6月25日（日）日曜労働相談会

#### ②新聞タウン情報誌

地区	日程	媒体	告知内容
鳥取県内全域、島根県安来市、兵庫県但馬地方	2月23日（木）	日本海新聞 タウン情報誌 「うさぎの耳」	労使ネットと通りの周知 （フリーダイヤルでの相談） 3月5日（日）日曜労働相談会
//	5月25日（木）	//	// 6月25日（日）日曜労働相談会
//	9月28日（木）	//	// 10月29日（日）日曜労働相談会

パワハラ・セクハラ・解雇・配置転換など…職場の悩み

# 労働相談会

**無料**  
秘密厳守

(とき) **2023年10月29日(日)**  
10:00～15:00

**東部** 県民ふれあい会館（鳥取市扇町21）

**中部** 倉吉未来中心（倉吉市駄路寺町212-5）

**西部** 国際ファミリープラザ（米子市加茂町2丁目180）



労働問題に詳しい  
**専門家が対応!**

労働者・雇用主、  
どなたでも  
ご相談いただけます

**予約制**  
【申込期限】10月25日(木)17:15

以下の連絡先にお電話いただくか、パソコン・スマートフォン等から、とりネット(県ホームページ)にアクセスいただき、電子申請によりお申込みください。  
【ホームページ】<https://www.pref.tottori.lg.jp/roui/> [労使ネットとっとり] 検索



**0120-77-6010**

鳥取県労働委員会個別労働紛争解決支援センター ※平日(8:30～17:15)も労働相談を受け付けています。 予約用QRコード



●場所:鳥取市東町1丁目271(鳥取県庁第2庁舎7階) ●受付:平日8:30～17:15

**感染予防** **新型コロナウイルス感染症対策を実施していますので、ご協力をお願いします。**

○発熱症状があるなど体調のすぐれない方の参加をお断りします。 ※新型コロナウイルス感染症の流行状況により中止となる場合があります。

○手指消毒、咳エチケットにご協力をお願いします。

共催/鳥取県弁護士会、鳥取労働局、法テラス鳥取、鳥取県社会保険労務士会、鳥取県中小企業労働相談所みなく、労使ネットとっとり

③ケーブルテレビ・ラジオにおけるCM告知

労働相談会の告知及び労使ネットとっとりのホームページへのアクセスを促すスポットCMを繰り返し放送した。

媒体	放送局	放送期間		
ケーブルテレビ	日本海ケーブルネットワーク(NCN)	2月20日(月)	6月12日(月)	10月16日(月)
	鳥取中央有線放送(TCC)	~	~	~
	中海テレビ	2月24日(金)	6月16日(金)	10月20日(金)
ラジオ	FM山陰	2月19日(日)	6月11日(日)	10月15日(日)
		~	~	~
		2月28日(火)	6月20日(火)	10月24日(火)

④懸垂幕・横断幕の掲出

地区	場所	媒体	掲出期間	告知内容
東部	県議会棟 (鳥取市東町)	横断幕	1月23日(月)から 3月17日(金)まで	全国共通キャッチフレーズ 「ご存じですか?労使ネットとっとり ~雇用のトラブル まず相談~」 労使ネットとっとりのロゴマーク 相談フリーダイヤル
			5月22日(月)から 7月7日(金)まで	
			9月19日(火)から 11月3日(金)まで	
中部	中部総合事務所 (倉吉市東巖城町) 倉吉未来中心 (倉吉市駄経寺町)	懸垂幕	1月23日(月)から 3月5日(日)まで	
			6月1日(木)から 6月25日(日)まで	
			9月20日(水)から 10月29日(日)まで	
西部	米子市営武道館 (米子市糺町)	横断幕	1月23日(月)から 3月5日(日)まで	
			5月23日(火)から 6月25日(日)まで	
			9月19日(火)から 10月29日(日)まで	

⑤リスティング広告(検索連動型広告)

県内において、パソコンやスマートフォンなどで検索エンジンを利用し、特定のキーワード(例えば、「解雇」・「パワハラ」)を検索した場合、検索結果画面の上部に労使ネットとっとりのホームページに誘導するテキスト広告を表示する。

媒体	検索エンジン	広告期間
インターネット	Yahoo!	2月6日(月)~2月28日(火)
//	//	5月29日(月)~6月20日(火)
//	//	9月28日(木)~10月24日(火)



⑥その他相談会の周知広報活動

○市町村広報紙におけるお知らせの掲載

○関係機関に対するチラシの配布

※電子申請による予約用のQRコードを掲載

〔主な配布先〕

国、県、市町村窓口（労働関係、相談関係等）、  
図書館、社会福祉協議会、労働者団体（労働組合等）、  
使用者団体（経営者協会、商工会議所、商工会、青  
年会議所等）、大学・専門学校、県内高等学校・特別  
支援学校等（就職希望の卒業生に対して配布）

○県政記者クラブに対する報道資料提供

○関係各所の関係機関広報誌またはホームページで  
の告知依頼

〔主な依頼先〕

市町村、共催機関、労働関係団体、経営者団体等

○労使ネットとっとり公式ホームページによる告知

○X（旧:Twitter）・FacebookでのSNSによる情報発信

<チラシ>

ウ 労働相談窓口の周知ステッカーの作成及び掲示

地区	作成枚数	掲示箇所	周知内容
全域	周知ステッカー (2種類、計10,000枚)	トイレ、洗面所周辺等の利用 者の目に届きやすい場所	労使ネットとっとり フリーダイヤル

当労働委員会の実施する労働相談の窓口を広くPRするため、平成28年に周知ステッカーを作成し、令和5年も引き続き県内の公共施設等に掲示の依頼を行った。

※なお、県知事賞を受賞した「聞くゾウくん」を鳥取県労働委員会個別労使紛争解決支援センター（愛称「労使ネットとっとり」）の公式マスコットキャラクターとして活用

<p>ver.1 「あなたの話を聞くけんね」</p> <p>公共施設用</p>	<p>ver.2 「職場を笑顔いっぱいにしようで」</p> <p>事業所用</p>
---	---

〔掲示先〕

1 公共施設

県庁（本庁舎、中部総合事務所、西部総合事務所、東部庁舎、八頭庁舎、県立ハローワーク）、市町村役場（北栄町以外）、とりぎん文化会館、米子コンベンションセンター

2 県内企業・店舗

株式会社いない、イオンリテール株式会社（イオン日吉津店、イオン米子駅前店、イオン鳥取北店）、株式会社ポプラ、株式会社ファミリーマート、株式会社サンマート、株式会社アインホールディングス 等



<とりぎん文化会館>



<鳥取県庁>

エ 「未来の労働者・使用者（県内高校生）」向けの広報

クリアファイルの配布（未来の労働者・使用者である高校生向け啓発）

地区	日程	媒体	告知内容
全域	12月中旬	クリアファイル5,200部	労使ネットとっとり周知 フリーダイヤル・労働相談

未来の労働者・使用者に対する労働紛争の未然防止、労働教育に役立つよう、就職・進学を控えた県内の高校3年生全員に対し、県中小企業労働相談所（みなくる）編集の「THE社会人」に併せて労使ネットととりのクリアファイルを配付し、「労働関係の専門機関」としての周知を図った。

オ その他

10月は全国労働委員会連絡協議会における、個別労働関係紛争処理制度周知月間であり、前記（1）及び（2）の周知活動のうち、10月に実施した取組みは共同PR事業として位置づけている。令和5年は、共同PR事業の協力企業である株式会社アインホールディングス（アイン薬局などを展開）の県内12店舗に周知ステッカー掲示を依頼した。

### 3 出前講座

これから社会に出ていく高校生や大学生などの、未来の労働者又は事業主に対する労働教育、労使紛争の未然防止及び労働委員会の認知度向上を目的として、出前講座を令和5年に1回開催した。

#### ◆鳥取県立境港総合技術高等学校における出前講座

日 程：令和5年12月19日（火）、20日（水）、21日（木）

場 所：境港総合技術高等学校 会議室

講 師：（労）矢田委員、（使）竹上委員、江尻あっせん員

参加者：3年生105名、教諭

#### 【概要】

##### ○講座①（12月19日～21日）

テーマ：「THE社会人 ～働くときの基本ルール～」

講 師：矢田委員

実際の就業規則を用いて、働く時の様々な条件や決まりが就業規則に記載されていることについて説明した後、「THE社会人」の冊子を用いながら、労働条件を確認することの大切さ、パワハラに遭った時の対処法、ストレスをためない方法や高校時代の仲間は一生の仲間であるという、自身の経験をもとに様々なアドバイスを交えながら、講義を行った。

##### ○講座②（12月19日）

テーマ：「人生の勝利者を目指す」

講 師：江尻あっせん員

海外を訪問した際のエピソードを国ごとに紹介し、外国人実習生の現状について触れた後、「金持ちより人持ちになろう」、「社会の一隅を照らす人になろう」などの、よい人生を送るための心得について、自身の経験をもとに様々なアドバイスをを行い、生徒を激励した。

##### ○講座③（12月21日）

テーマ：「社会人デビューに必要なワーク・ルールとビジネスマナー」

講 師：竹上委員

ルールとマナーの違いについて触れた上で、具体的な場面を想定したふるまいや言葉遣いが記載してあるシートを通して、それがマナーとしてふさわしいのか、また正しい日本語であるかどうかについて、生徒と一緒に確認しながら、ビジネスマナーの意義や重要なポイントについて講義を行った。

○生徒からは、「この講座で学んだことを活かして、社会に貢献できるように頑張りたいと思います。」などの謝辞があったほか、今後の社会人生活のみならず人生そのものについての気付きも含め、本講座で学んだ内容に係る様々な感想が寄せられた。



ワークルールの講座



大事な基礎を解説



人生の勝利者を目指す 講座



経験に裏打ちされたアドバイス



ビジネスマナーの講座



大切なポイントを確認

## 4 労働紛争予防セミナー

### (1) 期日等

期 日 令和5年3月22日（水）

場 所 とりぎん文化会館2階 第2会議室（鳥取市尚徳町101-5）

参加者 鳥取県労働委員会委員・あっせん員候補者、労使関係団体、関係機関ほか

### (2) 概要

#### ア 基調講演

講 師 浦木 恵子氏（臨床心理士、公認心理師、鳥取県労働委員会公益委員）

演 題 『職場のメンタルヘルス』～誰もが安心して働ける職場環境作りのために～

〔内容（抄録）〕

### 1 はじめに

皆さんこんにちは。浦木と申します。よろしくお願いいたします。

「職場のメンタルヘルス」というテーマでお話させていただくのですが、実は私は企業内の相談室のようなところでは勤務したことがございません。こんな私が職場の環境についてお話できるのかなと少々心もとないのですが、まず最初に自己紹介をさせていただきたいと思います。もともと私は小中高で養護教諭をしておりました。13年程度勤務しておりまして、ちょうど多くの製造業がアジアに生産拠点を置く時代に、企業で働いていた夫が海外勤務となりました。そして、3年後帰国した時、復職を考えましたが、正採用で教員に復職するためには、再度採用試験を受ける必要があり、そして年齢制限がその当時27歳28歳ということで、私は該当しませんでした。今は、教員の年齢制限は、採用時に定年に達していなければ受験資格があるということなんですね。世の中びっくりするぐらい変わったなあと思います。結局帰国後は、心理学を学んで現在に至っています。



スクールカウンセラーや男女共同参画センターよりん彩、大学の学生相談で出会った方の中に、例えば、1人親で仕事を掛け持ちしていて、夜は子どもだけが家にいるというようなことだったり、まともに食事を食べてないから、不登校なんだけど、給食の時間にスクールカウンセラーとの面接を持ってくださいというようなことを言われることもありました。震災やコロナの影響で、親の事業が倒産したり解雇になったり転職したりというようなことで、大学を辞めざるをえない学生さん。それからバイトを掛け持ちして、親に逆仕送りをしている学生さんもいました。或いは男女共同参画センターでは、社会的にはすごく地位の高い方の妻が、夫からの暴力に苦しんでいる。事業の失敗で多額の負債を抱えて、自死をされた方のご遺族の方、死にたいと訴える学生

さんの親御さんも、実は自死を経験している、など、直接的に働く人のメンタルヘルスには関わっていないのですが、働く人のメンタルヘルスがいかに家族に影響を与えるかというところで関わってきたように思います。

サイコドラマと書いておりますが、これは集団精神療法の一つです。私自身が興味を持って勉強しているところですが、本日はサイコドラマの一つの技法、ロールプレイを予定しておりますので、楽しみにしていただけたらと思います。

本日の流れになります。3番のハラスメント対策では、動画を皆さんと一緒に視聴したいと思います。それから6番のアサーションというところですが、ここでロールプレイを予定しております。アサーションというのは、相互尊重、歩み寄りの精神での対話ということでして、これは労働委員会のあっせんの際の合言葉にもなっています。7番目リラクゼーションですが、これもストレスマネジメントということで、途中一緒にできたらいいかなと思っています。

それでは、本題に入りたいと思います。

## 2 メンタルヘルスの実態

### (1) 自殺に関するものについて

鳥取県自殺者2年連続増加ということで、県立精神保健福祉センターの原田先生がコメントを寄せておられます。行動制限によって誰かに相談する機会が減ったことが影響かというようなことを書いておられます。大学でも、2020年の春から、新入生歓迎行事やサークルの自粛、授業もオンラインになり、人との交流が減って、一番影響があるのが、もともと自分から積極的に声をかけることが苦手なタイプの学生さんたちだったと思います。

統計ですが、令和3年90名なのですが、男性が多いです。そして女性が28名ということなのですが、ここ2年は女性と若者が増えるという全国的な傾向があります。

年代別です。60代以上はまとめてありますが、最も多かったのが40代。全国的にも60代以上は減少して、20代、50代が増加しているようです。私の気になるところなのですが、小中高校生の自殺が全国で473名。大学生の自殺が331名なんですね。ですので、どの年代も自殺予防対策は大きな課題と言えます。

動機別では、あくまで推定ということですが、健康問題が多くなっています。

自殺の危機要因イメージ図。厚生労働省の資料です。人は生涯発達の中で、様々な危機状況に陥ると思います。いじめや不登校、ひきこもり、進路、就活、虐待。最近はやングケアラーという言葉が聞かれるようになりましたが、親の精神疾患を子どもが引き受けていたり、親の愚痴を聞いている子もいます。ここに挙がっている項目の一つ一つは、私たちの生活において特別なものではありません。一番上のところに、平均四つの要因が連鎖する中で自殺が起こるという調査があると書いてあります。もう一つ、アメリカの心理学者ですけれども、三つが重なると自殺行動を引き起こすということで、1番目に、自分が周りに迷惑をかけているっていう気持ちになること。それから2番目に、自分はどこにも所属をしてないという孤立感ですね。それから3番目に自殺する能力があるという三つが重なると自殺行動に結びつくというようなことを言っています。若い人は非常に情報収集能力が高いので、自殺サイトで方法を調べたり、それから自殺仲間を集めるというようなことが、大学生でも起こっています。学生相談をしていると、この三つが重な

り合う方というのは珍しいことではないんですね。ぎりぎりのところで繋がってくれてありがたいという気持ちになることもあります。20代、30代は若くて元気があるからこそ、ハイリスクであるということが言えます。

## (2) 職場環境等について

これは厚生労働省の個別労働紛争解決制度施行状況よりということで、相談内容別ですね。十年間の推移です。いじめ・嫌がらせの相談が増えてきて突出しています。いじめや嫌がらせは先ほどの自殺の三つの要因のうちの一つですね。自分は役に立っていないとか、周りに迷惑をかけているという、自尊心を傷つけて孤立感を深める要因になっていると考えられます。

次に精神障害の労災補償状況です。自殺の項をご覧ください。令和3年度、請求件数が171件。そして、支給決定が79件です。業務上の課題として決定された79件。皆さんはどのように思われますでしょうか。数字になると、少し傷みが通じにくいのですが、電通の高橋まつりさんの過労自殺から7年経ったということで。長時間労働とか過大な要求、パワハラ。報道で知る範囲なんですけれども、そういうことを考えると本当に若くて優秀な、そして志を持って入社した方がどうして自殺になったのかということを見ると、非常に無念です。

次は労災補償の出来事別ということになります。出来事別では、対人関係が一番多くなっています。メンタルヘルス、自殺予防のためにも、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの対策が必要であり、職場環境としての対人関係のあり方を考えていかなければならないということがわかると思います。

鳥取県労働委員会の統計です。労働条件が一番多くなっておりますが、相談にこられる方は、やはり直接当事者同士の話し合いができないから相談に来られますので、そういう意味では、どのケースも人間関係が背景にあるのかなということを考えます。

## 3 職業性ストレスモデル（初期の気づき）

### (1) ストレッサーについて

あと職業性ストレスモデルということですが、少し込み入っていますが、説明したいと思います。よくストレスがあると言うのですが、原因となるものをストレッサーと言います。要因が職場のストレッサーといいます。そして、ストレッサーによってストレス反応が起こって、血圧が上がったりとか、呼吸数が上昇します。それから心拍も上昇します。もともとストレスというのは非常事態における逃げるか戦うかという反応ですので、火事場の馬鹿力で力を発揮することもあるかもしれません。良い緊張状態という言葉がありますので、ストレスは決して悪いものではないのですが、ストレス反応をそのまま放置しておくと疾病になってしまうという図です。そして、具体的に職場のストレッサーとしてはどういうものがあるかというところを見ておきたいと思います。物理的環境です。もちろん、騒音だったり照明だったり室温だったりします。人間関係・役割葛藤のところですが、会社は組織としての目的を持ち、役割を与え、権限を与え、それぞれが境界線を持ちながら、目的に向かって経営されています。この境界が硬すぎると非常に息苦しくなります。境界がなければ、組織として成り立たないということがいえるかもしれません。それからちょっとわかりにくいのが、人が集まると、非公式な役割、陰の力を持っている人がい

たり、飲みにケーションがあったりという、そういう難しさがあると思います。それから転職や昇進などによって、仕事の質が変わるということもあります。それから適性や技能の活用ということで、誰にも得手不得手があるということですね。私も、普段はお話を聞くという立場です。で、こういう場に立つと、少し動揺して、喉が渇いたり、先ほども助けていただきましたが、画面が全然変わっているのに気がつかず進めていたりというようなことが起こっています。仕事の量というのもありますが、この裁量というのも大事だと思います。自分がどれだけコントロールできるかというところで、ストレスも変わってくる。皆さんは多分、自分のやりたいことをしている時、どんなにしんどくても全然ストレスではないということを経験されていると思います。仕事外のストレスですね。友人関係、家庭での問題。借金、子育て、介護や病気。これらは職場では見えませんが、非常に心のエネルギーを費やすところじゃないかなと思います。職場のストレスと仕事外のストレスがあり、そして個人要因があってストレス反応が起こってくるということで個人要因を説明したいと思います。メンタルヘルス不調に陥りやすい人の傾向としては、真面目で几帳面、完璧主義、他人の評価を気にする人。それから競争心が強くて、いつも何か急ぎ立てられているような人。他者を責める攻撃的な人は、一見病気とは無関係のようですが、感情コントロールができないために、対人関係で評価を得ることができない。そういうことから、強がっていても内心は不安を抱えていたり、ストレスの反応が出ていたりすることがあります。この図の中で、職場のストレス、仕事外のストレス、そして個人要因ですね。これは簡単には変わらないと言われています。

一番介入できるのは、適切な対処行動。それから緩衝要因というところになります。上司や同僚、家族等の支援があれば、ストレスも軽減するということです。難しいことではなく、結局は日頃の声かけということになります。お互いへの心配りが会社での事故防止、意欲の回復、疾病予防、場合によっては自殺の予防に繋がっているかと思います。自殺を予防した統計というのはカウントできないのですが、皆さんの声かけで救われる方というのは確実にあるのではないかなと思います。

## (2) ストレスを抱えた労働者への対応について

初期サインを見逃さないということで書いております。イライラ、不安で落ち着かない、だるい、疲労感があるというのは、誰もが感じる事だと思います。ただ、2週間以上これが継続する場合は、サインとして考えましょうということです。だるくて疲労感が抜けないということでカウンセリングにこられた方のお話をお聞きし、ひょっとしたらと思って内科受診を勧めますと、貧血症状だったということもあります。ですので、症状が長く続く場合というのは、要注意ということです。

職場での様子が最近いつもと違うなと思ったら、声をかけ合うことが必要なんですけれども、いつもと違うなとわかるためには、いつものコミュニケーションが必要だということです。やはり普段観察していなかったり、コミュニケーションがなかったりするときには、いつもと違ったとしても気づかないということが起こってくると思います。

これは職場で多発する特徴的なうつということで、昇進うつ、荷下ろしうつ、燃え尽き症候群。仮面うつというのは、体に身体症状として出るということです。これは横浜労災病院の山本晴義



先生という非常に元気な先生がいらっしゃって、自殺予防のための24時間メール相談をなさっています。いつでも全国からメールがやってきて、それに24時間以内に返事をするというような、すごいエネルギーな先生です。

診断書についてです。診断書で何がわかるかということなのですが、多分、職場で診断書の扱いということになると、ぎりぎりまで我慢して、病気休暇を取得するときであったり、復職するとき、それから、障がい者雇用の時に診断書を出されるということが考えられると思います。診断書を出された時に、使用者側は、メンタルの病気なので詳しいことは聞いちゃいけない、と気づかいをし過ぎたり、労働者の方も、診断書さえ提出すれば、不必要なことは言わなくて済むと、それで合理的配慮を受けられると思込んでおられる場合もあります。しかし、メンタルの場合は確定診断が非常に難しいですし、診断名が同じでも、症状や困り感というのは、一人一人全く異なります。病気のことは聞く必要はないのですが、あくまで業務上の困りごと、そこに焦点を当てて、何に困っているのか、薬で、朝ちょっと起きられなくて遅刻がちなんだとかね。それから何が苦手で得意なのか。そういうことを具体的に聞いて、働きやすく能力を最大限に発揮するための方法を一緒に考えましょうということです。話し合いをすることが安全配慮義務にもなりますし、労働者側も労務提供のための自己保健義務を果たすということにも繋がります。

#### 4 ハラスメント対策

それでは、職場におけるパワハラ対策ということで、これは厚労省のパンフレットですけども、なぜハラスメント対策が重要かということで、これから動画を見ていただきたいと思います。

～動画再生～

厚労省のホームページにあかるい職場応援団っていうのがあって、動画がいろいろあります。今10分ほど見ていただいたんですが、やっぱり動画だとわかりやすいなと思います。皆さんもいろんな動画がありますので、ご覧になられたらいいかなと思います。

##### (1) ハラスメントの特徴について

次ですが、ハラスメントの特徴ですね。大きな声の人と黙って我慢する人。ハラスメントを受けたとき、ノーと意思表示できればいいんですが、あの状況の中で、第三者でも声を上げることは非常に難しいと思います。今、動画にあった通りかなと思うんですが、やはり相談する場所を整えたり、普段から相談しやすい関係をつくったりするということが必要かと思います。

加害者にならないためにということなんですが、今は録音とか録画が簡単に取れる時代になっています。それから、誰でも、意図せず相手を傷つけてしまうこともあると思います。私も、相談者の方に、もし何か私が言っていることで違和感があったり、取り違えがあったりしたら必ず言ってくださいねと、ノーって言うのはとっても大事なことから、ここでノーって言う練習もしましょうね、というようなことをお話しています。

セクハラ「即降格」にということで、パナソニックホールディングの傘下の方なのですが、昭和時代に育ったものからすれば本当に時代が変わったなという報道でした。一発解雇もありうるということでした。

## (2) 欲求段階説について

欲求段階説って、皆さんもご存知の方がいるかもしれませんが、それについて少し説明させていただきたいと思います。スクールカウンセラーをしている時に、先生方と一緒に子どもを理解するために活用していました。一番下の段階が満たされないと、次の段階の要求には進まないということですね。健康で文化的な生活というのは憲法で保障されていますが、衣食住が満たされない子どもたちがいます。先ほど申し上げましたが、給食だけがまともな食事であるとか、大人がいない夜を過ごす子どもさんというのは、安心することができません。いじめや嫌がらせを受けていれば、周囲の危険から自分を守ることに必死で、すべてのエネルギーを使っていますので、一番上の、勉強するとか自己実現のために頑張るということもできなくなります。居場所ができて、そして相手に承認されて、自尊感情が満たされて初めて、一番上の、頑張ろうとかチャレンジ精神、失敗を恐れずにやってみようという気持ちが出てくると思います。これを会社組織に当てはめてみますと、生理的欲求というのは福利厚生や労働条件になるのではないかと思います。安心安全な労働環境によって初めて、組織の一員として役立ちたいとか、認められる仕事をしたという所属の欲求が生まれます。そして、適切な評価を受けることによって承認欲求が満たされて、自尊感情が高まり、もっと成長したいとか、世の中に役立ちたい、会社に役立ちたいというような自己実現欲求、動機づけに繋がるものと思います。子どもも大人も同じで、「大丈夫大丈夫」とか、「よくやってるね」、「すごいね」「いい結果だね」「頑張れ」というような声掛けが、やはり心の栄養になって元気が出るということだと思います。

続いて、「どう判断しますか？」ということで、10の質問について委員が所感を述べた。

## (3) 事業主が講ずべき措置等について

それでは、次に参りたいと思います。事業主が講ずべき措置ということで、これは動画にもありました。2番目の相談体制のところですが、小規模で相談窓口が設置できない場合、外部の相談窓口の利用案内。労使ネットとっとり、みなくる。それから労働局の労働相談。メンタルの場合は無料で相談できる精神保健福祉センター。そういうものを周知しておく、外に開かれた姿勢が、労働者の安心感になり、逆に上司や同僚にも相談しやすくなる効果があるかと思います。

## 5 相談の実際（安心と信頼、労いの姿勢）

相談の実際というところです。私が鳥取県労働委員会のあっせん場で一番最初に感じたのは、委員の皆さんのねぎらいの姿勢です。それが非常に相談される方の安心感と信頼感になって、すごく本音を話される。そのような委員の皆さんのねぎらいの姿勢、尊重の姿勢というのを感じました。3番の相談者の希望というところなのですが、ここでは良かれと思って、提案等先走らないことが重要かと思います。例えば、強い怒りのある方が、でも1時間しっかりと落ち着いて話をお聞きしたことで、「気持ちの整理ができました。まずは同僚や上司と話してみます。」というふうな、自己解決に向かわれる場合もたくさんあります。それから行為者への聞き取りということなのですが、私たちは多分被害者のお話を先に伺いますので、どうしても弱っている立場に肩入れをしてしまいがちです。しかし、行為者の本音を聞くためには、「あくまでも被害者Aさんの

訴えです。実際はどうなのでしょう。」というふうに、パワハラやセクハラということを断定しないで、フラットな気持ちでいる事が大切です。心の中で、「このケースは絶対パワハラだろう」というような評価が入っていると、たとえ言葉にしなくても感情が相手に伝わります。心理学では、言葉の裏側の感情が伝わるということで、裏面交流というような言い方をします。言葉にしなくてもその感情は相手に伝わってしまう。そうすると、行為者側は警戒されて、本音を話されないというようなことになりますので、これは私自身も心がけていることです。先入観を持たずにフラットにということなのです。

相談者の心理ということで、多くの方はこんなことで相談していいのかとか、自分の方に落ち度があるんじゃないかとか、誰か他の人に話すと大事になるんじゃないかというふうに思っておられます。しかし、耳を傾けて真摯な態度で聞くことによって、言わなくても、「あなたは大切な人ですよ」というメッセージが伝わります。それが、相談にこられた方のエンパワーメントに繋がるのかなと考えています。先ほど二次被害という話が出ましたが、弱っている方を見るとつい励ましたくなるんですね。しかし、励ましというよりも、来られる方は大抵いろんなことを調べておられますし、考えたりしておられます。相談にこられる方というのは、その問題の専門家だなというのを私はすごく思います。そういうことですので、一番は傾聴が大事と。それから、情報提供や提案はするんですけども、最終的な選択は本人ということになります。

## 6 事例を通して考える

事例について委員が所感を述べた。

## 7 アサーション（相互尊重・歩み寄りの精神で対話）

### （1）職業性ストレスモデルについて

次にですね、職業性ストレスモデルをもう一度挙げました。適切な対処行動、セルフケアですね。セルフケアと緩衝要因が非常に大事なんだということでもう一度見ていただきたいと思います。セルフケアを大切にということで、三つ、生活リズムの安定。これはもう本当にいつも言われることだと思いますが、ストレス1日決算主義ということ意識していただければと思います。実際には残業せざるをえないとか、そういうこともあるとは思いますが、努力目標として、ストレスを翌日に溜め込まないという、1日決算主義という言葉は面白いと思うので、挙げさせていただきました。問題焦点型。これは元気がある時には、職場の対人関係だったり仕事の量や質、それから病気、介護の時なんかは両立支援があったりというようなことで、問題対処もできます。

### （2）アサーショントレーニングについて

次にアサーショントレーニングということで、ロールプレイをしていただきますので、ここは省きます。元気がある時には問題焦点型対処ができるんですが、すべての問題が解決できるわけではないので、情動焦点型対処というものになります。先ほどの呼吸法だったり、趣味をすることというようなことも入ります。ただ趣味の時に、飲む、吸う、買うというような依存系の場合は要注意ということです。それから、最後にネガティブ・ポジティブ思考っていうふうを書いてあり

ますが、考え方受けとめ方によって、非常にストレスも変わってくる。例えば職場を出るときに、「お疲れ様でした。」と言ったのに、誰も返事をしてくれない。無視されたと思うと悲しくなりますけれども、みんな今忙しいんだな、というふうに思うと、心は平穏です。これ認知行動療法という、考え方を変えると行動も変わるというようなことを示しています。

それでは、アサーションに移りたいと思います。アサーションというのは、自分の考えや気持ちを大切に表現すると同時に、相手が伝えたいことも大切にして理解しようとするコミュニケーションで、横文字なんですけど、これを日本語に直すと自己主張になってしまって、ちょっとニュアンスが変わってくるということで、そのままアサーションになっています。WINWINっていう考え方もありますけど、こういう取引という関係ではなくて、お互いの尊重と歩み寄り。そういうことがアサーションでは大事になってきます。「我慢してませんか」っていうことでね、仕事に我慢は当たり前とか、上司に逆らうなんてありえないというのは昭和の世代の私の中にはかなり残っているんですけども、こういう考え方はやっぱり建設的な考え方ではないということですね。それで、アサーショントレーニングなんですけど、黙って働けみたいなね、つべこべ言うなみたいな昭和時代の方にも、それから、今は今で、すごくゲーム世代で、対人関係の経験が少ないんですね。ですので、やはり若い世代も昭和世代も両方がアサーショントレーニングが必要だなというふうに思っています。

それではですね。労働委員会は役者がそろっていますので、代表選手にロールプレイをお願いしたいと思います。飲み会に誘う人田中委員。それから、誘いを断りたい人がいるんですね。断りたい人で非主張的な人、それを三谷会長ですね。それからちょっと威圧的、攻撃的な方を本川委員。それから、アサーティブでさわやかな方、竹上委員です。これ、あくまで役割ですので、皆さんご承知おきください。それでは、非主張的なおどおどタイプとのやりとりです。どうぞ。誘う人：三谷君三谷君、今日はWBCで日本も優勝したし、仕事が終わったら飲み行こうぜ。

非主張的タイプ：いや、ちょっと今日は。うーん。

誘う人：え、何か用事ある？

非主張的タイプ：いや、別にないんですけど。

誘う人：行こう行こう！行こうで！ <強引に連れていかれる非主張的な人>

続きまして、威圧的攻撃タイプとのやりとりです。

誘う人：先輩、今日暑かったし、一杯飲みに行きましょう。

攻撃的タイプ：無理だ今日は。無理無理。〈怒ったような言い方〉

誘う人：え、何か予定があるんですか。

攻撃的タイプ：いや別にないけど。〈ぶっきらぼうに〉

誘う人：行きましょうや。

攻撃的タイプ：いやな、おれあんまり嫌いなやつと飲まないんで、悪いな。

誘う人：失礼しました！

攻撃的タイプ：本当空気読めよお前。

〈誘った人は攻撃的タイプの人に頭を下げ、攻撃的タイプの人には不平をつぶやきながら別れた。〉

それではアサーティブさわかさんとのやりとりです。

誘う人：竹上さん竹上さん、今日仕事も片づいたし、飲み行きましょう！

アサーティブタイプ：田中さんありがとうございます。でも今日と明日は、やめておきます。

誘う人：何か用事あるんですか。

アサーティブタイプ：いや、別にね用事があるわけじゃないんですけど、昨日一昨日ってずっと残業続いたじゃないですか。なので、今日と明日は心のリフレッシュをして、金曜日に誘ってもらいたいと思うんですけどいかがでしょう。

誘う人：承知しました。

アサーティブタイプ：よろしく願います。〈率直なやり取りでさわやかに終了〉

はい。ありがとうございました。今いろいろ3タイプとやりとりをやっていただきましたが、田中委員、今どんな感じだったでしょうか。3タイプでのやりとりで何か印象に残ったことをお願いします。

田中委員：今日飲み行けるのは、三谷会長だけだということがまず。2番目のお方は、日頃から怖くてもうこれ以上何も言えませんでした。3番目の方は、はっきり次の約束もしていただいたんで、今日のところはここまでかなという感じがいたしました。以上です。

ありがとうございました。労働委員会の非常に役者の皆様方でした。



### (3) アサーションについて

自己表現は大きく分けて三つに分かれるということを言っておられます。非主張的なタイプですね、自分が弱い立場だったり声の大きい人には、誰でも断りにくいということがあると思います。断ることが苦手なタイプは、断ると相手を傷つけるんじゃないかなと思っていたり、何か断ることで不利益が生じるんじゃないかというふうに恐れて断れない場合もあります。しかしはっきりノーと言わないとエスカレートする。それでだんだん断りにくくなるってということがあると思います。自分の気持ちを抑える非主張的な人はですね、抑え過ぎていきますので、積もり積もって鬱になったり、それから突然切れたりするような場合もあると思います。アサーション権ってあるので、人には要求する権利もあるし、断る権利もあると。その代わりに自分が断られることもあるということですね。それから攻撃的なタイプです。攻撃的タイプは威圧的で、攻撃的だから

とって本当の意味での自己主張ができているとは限りません。やはり率直に自分を伝えていないため、後で自己嫌悪に陥ったり、孤立感を持ちやすいというようなこともあるかと思います。ですので、非主張的なタイプも攻撃的なタイプも、アサーショントレーニングが必要になってきます。アサーティブタイプですが、この短いやりとりの中にもいろんな要素があります。誘って来てありがとうっていう事実を認め、今日はやめておきますというふうに自分の考えを伝え、そして家でゆっくりしたいという理由を付け加えられました。そして代替案ですね。金曜日一緒に行きましょうっていうのは代替案。最後はありがとうと感謝の言葉で終わっています。何か他に約束がないと断ってはいけないと思いがちなんですが、やっぱり家でゆっくり休むっていうのも自分を大切に非常な立派な理由だと思います。うそも方便で、結構嘘の約束を作りがちですが、それよりも率直に語る方がのちのち良い関係を結べるんじゃないかなということです。これは三つのタイプなんですが固定したものではありません。職場で非主張的だったり、人の顔色ばかり見てる人が家に帰ったらすごく子どもには強権的だったり、奥さんにDV、暴力振るっているというようなケースもあります。それから逆にですね、職場でワンマンな人が家に帰ったら、奥さんのもとで縮こまってるみたいだね、そういうケースもあるかもしれません。あまりにも一貫性がないと、信頼関係ができないかなあということですね。アサーティブに意見を伝える方法として、DESCっていう型があります。先ほどのアサーティブのさわやかさんの台詞の中にも短かったんですが、これが詰まっているんですね。DESCのDはdescribe。状況や相手の行動を具体的で客観的に表現できることを述べる。explain、自分の気持ちや考えを説明する。1と2番describe、explainが学生さんなんかでやるともうごちゃごちゃになる場合があるんですね。これ事実じゃないよね、あなたの気持ちだよよねというようなことがありますんで、ここは事実と気持ちを切り分けるってことがすごく大事になってきます。3番目specifyということで、相手に望む行動だったり、金曜日にしましょうというような代案を出すということです。小さくてもいいので代案を出す相手は納得できます。4番chooseです。chooseっていうのは、相手の反応が、金曜日にしましょうって言った時にイエスであれば、いいねっていうことであればOKなんですが、いや、それまで待てないよとか、ノーって言った時にはどうするのかっていうことで、ノーの場合を事前に考えておくということです。ノーの時を事前に考えていくと、心の準備ができていますので傷つかずに済むということですね。DESCという型にはめて、話すってことでコミュニケーションがうまくいく方法かなと思います。

一つ例題ということで、課長さんは部長から突然、明日の朝まで仕上げて欲しいと緊急案件を頼まれました。その仕事を担当した部下はBさん。大体頼めば2時間程度で仕上げてくれます。しかしBさんはプライベートな予定で、今日は残業ができません。帰ってしまいます。こういう時、DESCに合わせて、部長に言う場合もあるかもしれませんが、部下のBさんをお願いする場合もあるかもしれませんが、どういうふうに伝えるかということで考えていただければと思います。結果は変わらなくても、こういうふうに伝えることができる。自分の考えや気持ちを相手に伝えると結構すっきりするんですね。ストレスがかかりにくくなってくると思います。

## 8 リラクゼーション（一日決算主義のセルフケア）

あとは資料になります。リラクゼーション反応の基本要素ということで、静かな環境で楽な姿勢でやる。音楽を聞いたり、「リラックス～」とか「一つ二つ・・・」とかね、唱えながらやるとか、それから、自分が楽な1点を、ずっと焦点を当てて見てボーっと眺めてるっていいかもしれません。リラックスしようとする、いろいろ雑念が湧いてくる、気になっていることが湧いてくるんですが、雑念が起きたとしても、「ああ何かそんなこと思ってるなあ。でも今は呼吸に集中しよう。」っていうふうに呼吸に戻る。そういうふうにやりとりすることでも効果があると言われています。

これはストレス状況ですね。闘争・逃走反応ということで、逃げるか戦うかっていうストレスモードです。そして、安心リラックスモードというのは、心拍数も呼吸数も減って血圧も下がっていくということですね。これリラクゼーション反応と体の変化ということで、これはインドとかで瞑想している人たちの実験なので、私たちがすぐそこに行けるかどうかかわからないんですけども、しっかりとリラクゼーションができるようになると、睡眠以上に、楽になると。代謝率、酸素消費量が変わってくるという。以前、何年前かに、タイの少年サッカーチームが洞窟に入って出られなくなったケースがあったんですけど、あの時にコーチが僧の修行をしていて、瞑想を子供たちと一緒にやっていたっていうんですね。それは安心リラックスっていう、メンタルの面もありますし、実際瞑想すると酸素消費量が少なくなるということで、洞窟の中では非常に利にかなった方法だったのかなということを思います。あとは、リラックス呼吸法のやり方を書いていますのでご覧ください。こころの回復6つの習慣というのは、山本先生にいただいた資料です。それからストレス1日決算主義の資料もつけています。

## 9 おわりに

最後に「しごとよりいのち」ということで、私はこの「しごとよりいのち」というのを自分の原稿に書こうとするときに、命より仕事って何度も書いてしまって、やっぱり昭和だなと思ったんですね。企業戦士とか、なんかやっぱりそういう時代に育ってるから。なんで「命より仕事」って書くのかなと思って、自分でも驚いたんですけど、時代は変わっているということで、新しい時代の新しい働き方、みんなで一緒に考えませんかという厚労省のポスターですね。

そして、最後になりましたが、最初に紹介したサイコドラマ、私すごく影響されてるんですけども。そのモレノという人が開発したんですが、モレノはやっぱり人っていうのは自由に創造的に生きることが大事なんだっていうことをすごく言ってるんですね。私自身も、他の人と他者と繋がり、本当に今日は労働委員の皆さんの力でこれが成立しましたが、周りの人と繋がって、自分らしくいきいき生きれたらなというふうに思っています。これは誰も願いかなっていうことを思います。少し長くなりましたが、以上で終了したいと思います。皆さんありがとうございました。

## 5 個別労働紛争解決制度関係機関の連携

個別労働関係紛争解決制度を運用している機関・団体が連携して、以下の取組を実施した。

(1) 関係機関による日曜労働相談会の開催（年3回、県内3地区一斉開催）

「第6章 個別労働関係紛争の相談・あっせん 1(2)」にて詳細記載

(2) 労働紛争予防セミナー

前掲「4 労働紛争予防セミナー」のとおり

(3) 鳥取労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会定例会議（庶務：鳥取労働局）

個別労働関係紛争解決制度を運用している機関・団体が、それぞれの制度の運用状況等についての情報交換や円滑な連携のための方策等について協議・実施することにより、各機関・団体との連携強化を図り、もって労働関係紛争の解決の促進に資することを目的としてこれらの機関・団体を構成員とする連絡協議会を組織し、原則年1回の定例会議を開催することとしている。本年は新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み書面による開催とされた。



## 6 委員寄稿文

### 労委労協（2023年3月号）鳥取県労働委員会労働者委員寄稿

<会員交流>

未来づくり春闘への期待

田中 穂（鳥取県労働委員会労働者委員）

昨年来、コロナ禍に加えての物価高に、多くの働く人や生活者が苦しい思いをしています。ようやくコロナをうまく制御しながら社会・経済活動が本格化してきただけに、時計の針を戻すことなく、人の命を守る感染対策と、社会・経済活動を守る取り組みとの両立が重要な局面となっています。労使間でも改めてその重要性を再確認し、個々の行動に結び付けていかなくてはなりません。

#### 連合の2023春闘スローガン

「くらしをまもり 未来をつくる」

##### ●くらしをまもる

日本は今、長きにわたる「慢性デフレ」によって定着した、物価や賃金が上がりにくい風潮や慣行、いわゆる「デフレマインド」に加え、昨年3月以降から続く急激な円安・ドル高により、エネルギー価格を主とする輸入価格高騰が引き起こした「急性インフレ」にも襲われています。この「デフレマインド」の脱却と「急性インフレ」への対応をするためには、賃上げと取引価格の適正化が必要であり、「働くことを軸とする安心社会の実現」に向けて、格差是正と分配構造の転換に取り組み、私たち自身のくらしをまもることが重要です。

##### ●未来をつくる

2014年春闘から積み上げてきた「底上げ」「底支え」「格差是正」の積み重ねの上で、連合は、28年ぶりに賃金要求指標を5%に設定いたしました。決して、物価高だけに対応するために数字を変えたという単純な話ではありません。賃金も物価も経済も安定的に上昇する姿への実現のため、賃上げを中心とする「人への投資」、「未来への投資」を柱にステージを未来へと変えていくことが重要です。

#### 地域春闘の展開

地域春闘では、まず労使間で自らの企業状況や雇用・労働のあり方について、現状をよく把握し、その上で5年後、10年後の未来の姿を描き、その到達に向け「今なすべき事」、「あるべき姿」を追求し「未来づくり春闘」として位置づけ取り組みを進めることが重要です。そして、コロナ禍の影響を大きく受けている契約社員、パートタイム、派遣労働者等で働く仲間や、労働組合のない職場で働く人にも賃上げを波及させ、すべての雇用労働者の未来を変える取り組みに繋げていかなくてはなりません。

その意味から今次春闘も、生産性三原則に基づく労使の営みを幅広く訴えとともに、月例賃

金にこだわり、「底上げ」「底支え」「格差是正」が求められます。とりわけ、中小企業における賃上げに繋げる取り組みが求められます。中小企業白書によりますと、全国企業数の99.7%、労働者数の68.8%が中小企業で働いておられます。都市部との賃金格差是正や分配構造の転換を図るとともに、中小企業における賃上げに繋げるため、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適性分配、取引価格の適性化を強力に進める必要があります。

経営側の皆さまには、懸念される足もとのエネルギー高騰や原材料価格上昇への対応も含め、取引の適性化に向けたさらなる取り組み強化を情報発信も含めてお願いしたいと思います。具体的には、「パートナーシップ構築宣言の推進と実効性の確保(2/10現在全国で1万8400社余り)」、「ホワイト物流の推進」等であります。

今次未来づくり春闘の取り組みが、これまでの延長線上での議論にとどめるのではなく、労使が力を合わせ(労使協調で)、日本の未来を作り変えるターニングポイントとなることを期待いたします。