

令和4年

山形県労働委員会年報

山形県労働委員会事務局

この年報は、令和4年1月から12月までの当委員会の活動状況を記録した
ものです。

日頃から労働問題に携わり、あるいは、関心を寄せておられる方々に、広く
御活用いただければ幸いです。

令和5年3月

山形県労働委員会事務局

目 次

第1章 山形県労働委員会の概要	頁
第1節 組織・権限・運営	2
第1 組 織	2
第2 権 限	2
第3 運 営	3
第2節 委 員	4
第3節 あっせん員候補者	5
第4節 事務局組織一覧	6
第2章 山形県労働委員会の活動状況	
第1節 労働争議の調整	8
第1 概 況	8
第2 令和4年調整事件一覧	8
第3 事件処理状況	9
第4 争議行為予告通知の受理及び実情調査状況	11
第2節 個別労働関係紛争のあっせん	12
第1 概 況	12
第2 令和4年個別労働関係紛争あっせん事件一覧	12
第3 事件処理状況	13
第3節 不当労働行為救済申立事件の審査	17
第1 概 況	17
第2 令和4年不当労働行為救済申立事件一覧	17
第3 事件処理状況	18
第4 審査の目標期間及び目標の達成状況	19
第5 再審査の状況	19
第4節 行政訴訟事件の概要	20
第1 概 況	20
第2 上告審判決	20
第5節 労働組合の資格審査	23
第1 概 況	23
第2 令和4年資格審査一覧	23
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項による非組合員の 範囲の認定及び告示の状況	23

第7節	労働委員会活性化のための取組み	24
第1	労働相談	24
第2	労使間トラブルの未然防止の取組み	26
第3	周知広報の取組み	30
第8節	会議	32
第1	総会及び公益委員会議	32
第2	主な連絡協議会及び連絡会議等	37
第9節	研修	39
第1	委員研修	39
第2	事務局職員研修	40

第3章 統計諸表

第1表	取扱開始事件数の推移	42
第2表	調整事件数（手続事由別）	43
第3表	調整事件数（終結事由別）	43
第4表	調整事件数（産業別）	44
第5表	調整事件数（調整事項別）	45
第6表	個別労働関係紛争のあっせん事件数	46
第7表	不当労働行為救済申立事件の審査状況	47
第8表	不当労働行為救済申立事件数（産業別）	48
第9表	不当労働行為救済申立事件係属数の推移	49
第10表	労働組合の資格審査状況	50

参 考 資 料

歴代会長・会長代理一覧	52
-------------	----

第 1 章

山形県労働委員会の概要

第1節 組織・権限・運営

第1 組 織

県労働委員会は、労働組合法第19条の12第1項及び地方自治法第180条の5第2項の規定により設置されている県の機関であり、使用者を代表する者（使用者委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び公益を代表する者（公益委員）各5人、計15人の委員で組織されている。

使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、公益委員は公平中立で、学識や経験の豊かな人の中から使用者委員及び労働者委員の同意を得て、知事が任命する。任期は2年である。

労働委員会は、労働関係調整法第10条の規定により、労働争議の解決を図るため、学識経験を有する者をあっせん員候補者として委嘱している。

また、労働委員会には、その事務の処理にあたる事務局が設置され、事務局長以下の職員が配置されている。

第2 権 限

1 県労働委員会の職務権限は、労働組合法（労組法）、労働関係調整法（労調法）、地方公営企業等の労働関係に関する法律（地公労法）によって、次のように定められている。

- (1) 労働組合の資格審査（労組法第5条、第11条）
- (2) 不当労働行為の審査（労組法第7条、第27条）
- (3) 労働協約の拡張適用の決議（労組法第18条）
- (4) 事務を行うために必要な強制権限（労組法第22条）
- (5) 争議行為発生届の受理（労調法第9条）
- (6) 労働争議のあっせん（労調法第10条～第16条、地公労法第4条）
- (7) 労働争議の調停（労調法第17条～第28条、地公労法第14条）
- (8) 労働争議の仲裁（労調法第29条～第35条、地公労法第15条）
- (9) 特別調整委員に関する意見又は同意（労調法施行令第1条～第1条の10）
- (10) 公益事業に関する争議行為予告通知受理（労調法第37条）
- (11) 労調法第37条違反に対する公訴請求（労調法第42条、同法施行令第11条）
- (12) 地方公営企業体等職員の結成する労働組合に関わる非組合員の範囲の認定、告示（地公労法第5条）

2 平成13年10月1日から地方自治法第180条の2の規定により知事から委任を受けて、個別労働関係紛争のあっせんを行っている。

第3 運 営

労働委員会は、民間から選ばれた公・労・使の三者構成による合議制の行政機関であり、毎月開催する定例総会において、全般的な議題が処理される。

具体的な事案によって、調停委員会、仲裁委員会が設けられることがあり、あっせんは、あっせん員候補者の中から会長が指名した者がこれにあたる。

また、労働委員会規則第9条第1項に規定する事項（前掲「権限」の（1）、（2）、（11）、（12））は、公益委員会議において処理される。

なお、労働委員会規則第86条の規定により、公・労・使の三者構成による全国及び地域別（北海道及び東北）の連絡協議会等が設置され、労働委員会相互の連絡を密にし、その事務処理に必要な統一と調整を図っている。

第2節 委 員

第47期委員（任期 令和3年3月22日～令和5年3月21日）

令和4年12月31日現在

区分	氏 名	現 職	備 考
公益委員	◎山 上 朗	弁 護 士	6 期 再 任
	○村 山 永	弁 護 士	4 期 再 任
	阿 部 未 央	東 北 学 院 大 学 教 授	4 期 再 任
	大 泉 享 子	社会福祉法人山形県社会福祉事業団監事	2 期 再 任
	吉 原 元 子	山 形 大 学 准 教 授	新 任
労働者委員	館 内 悟	連 合 山 形 事 務 局 長	4 期 再 任
	朝 倉 義 幸	電機連合西奥羽地方協議会・ 山形地域協議会事務局長	2 期 再 任
	齋 藤 奈緒子	連 合 山 形 女 性 委 員 会 参 与	2 期 再 任
	渡 部 貴 之	自 治 労 山 形 県 本 部 執 行 委 員 長	2 期 再 任
	齋 藤 和 喜 (R3.11.11～)	東 北 電 力 労 働 組 合 山 形 県 本 部 委 員 長	新 任
使用者委員	石 堂 栄 一	酒 田 商 工 会 議 所 参 与	5 期 再 任
	丹 哲 人	(一社) 山形県経営者協会専務理事	5 期 再 任
	高 橋 紀美子	(株) 秀電社代表取締役会長	4 期 再 任
	石 原 信 義	山形パナソニック(株) 取締役 執行役員 管理センター長(兼)総務部長	4 期 再 任
	大 風 亨	(株) 大風印刷代表取締役社長	3 期 再 任

※◎印 会 長

○印 会長代理

第3節 あっせん員候補者

令和4年12月31日現在

氏名	現職
山上 朗	山形県労働委員会会長 弁護士
村山 永	山形県労働委員会会長代理 弁護士
阿部 未央	山形県労働委員会委員 東北学院大学教授
大泉 享子	山形県労働委員会委員 社会福祉法人山形県社会福祉事業団監事
吉原 元子	山形県労働委員会委員 山形大学准教授
館内 悟	山形県労働委員会委員 連合山形事務局長
朝倉 義幸	山形県労働委員会委員 電機連合西奥羽地方協議会・山形地域協議会事務局長
齋藤 奈緒子	山形県労働委員会委員 連合山形女性委員会参与
渡部 貴之	山形県労働委員会委員 自治労山形県本部執行委員長
齋藤 和喜	山形県労働委員会委員 東北電力労働組下山形県本部委員長
石堂 栄一	山形県労働委員会委員 酒田商工会議所参与
丹 哲人	山形県労働委員会委員 (一社)山形県経営者協会専務理事
高橋 紀美子	山形県労働委員会委員 (株)秀電社代表取締役会長
石原 信義	山形県労働委員会委員 山形パナソニック(株)取締役 執行役員 管理センター長(兼)総務部長
大風 亨	山形県労働委員会委員 (株)大風印刷代表取締役社長
富樫 健治	山形県労働委員会事務局長
長谷川 浩	山形県労働委員会事務局審査調整課長

第 2 章

山形県労働委員会の活動状況

第1節 労働争議の調整

第1 概 況

令和4年における調整事件の取扱件数は2件(あっせん事件のみ)で、内訳は令和3年からの繰越が1件、令和4年新規1件であった。

申請は、労働組合から2件で、いずれも合同労組である。処理状況は、解決2件となっている。

また、労働関係調整法第37条の規定による争議行為予告通知については、当委員会で受理したものが3件、中央労働委員会で受理したもののうち本県に労働組合の組織があるものが13件、併せて16件あり、その全てについて実情調査を行っている。

なお、集団的労使紛争に関する相談件数は、4件であった。

第2 令和4年調整事件一覧

事件番号 及 事 件 名	調整 区分	申 請 者	申 請 者	申 請 年 月 日	指名年月日	調 整 日 数
			被 申 請 者	申 請 事 項	終 結 事 由	調 整 回 数
令和3年 第1号 A あっせん事件	あっせん	労	Cユニオン(79名) (上部団体) 連合山形	R3.11.17	R3.12.17	72日 (42日)
			株式会社A	・パワハラ、暴行および解雇通知により退職せざるを得なくなったことによる逸失利益、精神的苦痛に対する慰謝料の請求	R4. 1.27	
令和4年 第1号 B あっせん事件	あっせん	労	Cユニオン(79名) (上部団体) 連合山形	R4.5.30	R4. 7. 5	124日 (88日)
			任意団体B	・パワハラのはり及及び会報記載内容の撤回 ・役職手当不支給分の補填 ・退職前の有給休暇完全消化 ・就業規則どおりの退職金支給 ・夏季一時金減額分の補填 ・個人攻撃の禁止	R4. 9.30	

(注) 申請日と受付日が異なる場合は、申請日欄には受付日を記載している。

調整日数は申請日から終結日までの日数である。

()内の日数は、あっせん員指名から終結日までの日数を示す。

第3 事件処理状況

取扱ったあっせん事件の処理状況は次の表のとおりである。

令和3年第1号Aあっせん事件	【解決】
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員Xは、正社員として株式会社Aに入社。 ・持病があり、入社時に主治医からの就労可能の診断書を提出。 ・従業員Xは、日頃から同僚や上司に揶揄されたり理不尽な扱いを受けたりしていたが、ある日先輩からの繰り返しの暴言に我慢できず、工具等を投げつけ帰ろうとしたところ、先輩から地面に投げ飛ばされ馬乗りで首を押さえつけられる等の暴行を受けた。 ・その後2日間欠勤したところ、株式会社Aから解雇通知（諭旨解雇）が送付された。解雇理由は遅刻・早退・欠勤が多いこと。 ・持病の関係もあり、従業員Xの欠勤が多かったことは事実であるが、解雇通知には暴行の件については一切触れられていなかった。 ・従業員XはCユニオンに加盟し、株式会社Aと計3回の団体交渉を行った。Cユニオンからは「会社都合による合意退職と、慰謝料として賃金2～3か月分の金銭解決」を提案したところ、株式会社Aは弁護士に相談したうえで「会社都合による合意退職は受け入れるが、金銭の支払いはしない」と主張し、交渉決裂となったため、Cユニオンはあっせん申請を行った。
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> ・申請者は、暴行により退職せざるを得なくなったものであるため、撤回されたものの諭旨解雇は不当であり、解雇通知から合意退職が成立した日までの基本給2か月分に加えて、慰謝料として1か月分、あわせて基本給3か月分の請求は妥当であると主張した。 ・被申請者は、解雇手続の不備は認めるが、謝罪すべき事由（慰謝料を払わなければいけないような事由）があったとは考えておらず、基本給2か月分の金額は支払ってもいいが、その金額から会社が立て替えている本人負担分の社会保険料を差し引くこと、支払う名目を「慰謝料」ではなく「解決金」とすること、各種手続に関する書類（被害届、労災申請、協会けんぽの傷病手当金給付申請等）については提出しないことを要求すると主張した。 ・被申請者の意向を申請者に伝えたところ、暴行等は無かったこととして考えている被申請者側への不満が述べられたものの、概ね合意する意思が示された。 ・そこで、あっせん案として、①合意退職の確認、②解決金（基本給2か月分から本人負担分の社会保険料を差し引いた額）の支払い、③各種手続に関する書類を提出しないこと等を示したところ、両当事者より受諾する旨の回答があり、本事件は解決した。

申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・職員Yは正規職員、職員Zは契約職員として採用されたが、役員からのパワハラ(怒鳴る、睨む等)が日常的に行われており、これまでも多くの退職者が出ている。 ・理事を通じて相談したが、「文句があるならやめろ」と言われた。聞き取り調査でも職員Y及びZの訴えはもみ消され、会報でパワハラの実実はなかったと報告された。 ・職員Y及びZはCユニオンに加盟し、計2回の団体交渉を行ったが、話し合いは平行線をたどり決裂した。 ・その後、職員Yは何の理由もなく主任を解任され、役職手当が支給されなくなった。また、職員の夏季一時金も減額された。 ・上記の経緯により、Cユニオンはあっせん申請を行った。
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回あっせん(申請者のみ参加)において、申請者は、パワハラ調査で職員Y及びZから「パワハラはある」と被申請者に報告したにもかかわらず会報ではパワハラはなかったとされたこと、過去にもパワハラが原因で退職した人が4人いること、職員Yの主任解任は口頭で告げられたこと、その理由は「(職員)4人を平等にするため」とのことで職員Yの仕事ぶりについては言及がなかったことを主張した。 ・第2回あっせん(当事者双方が参加)において、被申請者は、調査の結果パワハラの実実は確認されなかったこと、職員Yの主任解任は、勤務態度の問題に鑑みて判断したものであり、合理的な理由があること、夏季一時金の減額は、職員間の連携がとれていなかったことから、職員の賞与を減額したものであることを主張した。これに対し、申請者は、職員Yの勤務態度に問題はなく、職員間の連携もきちんととれていたと主張した。 ・当事者双方の主張が対立していることから、あっせん員で協議のうえ、申請者に対し被申請者の意向を伝えたところ、申請者は被申請者が、(職員Yが退職したことから)残る職員Zへのパワハラ防止義務を果たすことを協定書に盛り込むのであれば、職員Yの主任解任に係る役職手当不支給分と一時金減額分の補填を求めないこととして譲歩するとの意向を示した。 ・上記の経緯を踏まえ、あっせん案として①パワハラ防止措置も含めた職場環境づくり、②職員Yの役職手当不支給分と一時金減額分の補填を請求しないこと、③過去のパワハラの有無については今後も話し合いを継続すること等を示したところ、両当事者より受諾する旨の回答があり、本事件は解決した。

第4 争議行為予告通知の受理及び実情調査状況

令和4年12月31日現在

番号	予告通知者	業種	争議行為の目的	受付年月日	予告年月日	調査結果			
						争議	終結	継続	その他
1	全日本建設交運一般労働組合	運輸	賃上げ等	R4. 2. 10	R4. 2. 25 以降	無	○		
2	国鉄労働組合	運輸	賃上げ等	R4. 2. 14	R4. 2. 25 以降	無	○		
3*	山形県医療労働組合連合会	医療	賃上げ等	R4. 2. 22	R4. 3. 9 以降	無	○		
4	全国電力関連産業労働組合総連合	電気	賃上げ等	R4. 2. 28	R4. 3. 11 以降	無	○		
5	全日本港湾労働組合	運輸	賃上げ等	R4. 3. 1	R4. 3. 16 以降	無	○		
6	エヌ・ティ・ティ労働組合	通信	賃上げ等	R4. 3. 3	R4. 3. 14 以降	無	○		
7	全日本運輸産業労働組合連合会	運輸	賃上げ等	R4. 3. 4	R4. 3. 18 以降	無	○		
8	日本私鉄労働組合総連合会	運輸	賃上げ等	R4. 3. 7	R4. 3. 18 以降	無	○		
9*	山形県医療労働組合連合会	医療	一時金等	R4. 5. 19	R4. 6. 7 以降	無	○		
10	公立学校共済組合職員労働組合	医療	賃上げ等	R4. 5. 19	R4. 6. 1 以降	無	○		
11	全日本運輸産業労働組合連合会	運輸	一時金等	R4. 5. 27	R4. 6. 10 以降	無	○		
12	公立学校共済組合職員労働組合	医療	賃上げ等	R4. 10. 13	R4. 11. 1 以降	無		○	
13	全日本国立医療労働組合	医療	賃上げ等	R4. 10. 18	R4. 11. 10 以降	無		○	
14*	山形県医療労働組合連合会	医療	一時金等	R4. 10. 19	R4. 11. 9 以降	無	○		
15	全日本運輸産業労働組合連合会	運輸	一時金等	R4. 10. 28	R4. 11. 10 以降	無	○		
16	日本私鉄労働組合総連合会	運輸	労働協約闘争関係の未解決事項の解決	R4. 11. 16	R4. 11. 27 以降	無	○		

- (注) 1 番号中*印は、本県労働委員会が争議行為予告を受理したものであり、その他は、中央労働委員会を経由して通知があったものである。
2 実情調査は、本県内に執行機関を有する組合組織のみを対象に行っている。

第2節 個別労働関係紛争のあっせん

第1 概 況

令和4年における個別労働関係紛争のあっせん取扱件数は4件で、内訳は令和3年からの繰越が1件、令和4年新規申請が3件であった。

取り扱った4件のあっせんの主な内容は、「経営又は人事」に関するものが2件、「賃金等」に関するものが1件、「パワハラ・嫌がらせ」に関するものが1件であった。

事件の処理状況は、解決金の支払い等により「解決」したものが2件、使用者側があっせんに応諾せず「打ち切り」となったものが1件、「翌年繰越」となったものが1件であった。

第2 令和4年個別労働関係紛争あっせん事件一覧

事 件 番 号 及 事 件 名	申 請 者 被 申 請 者	申 請 者 被 申 請 者	申 請 年 月 日 申 請 事 項	指 名 年 月 日	調 整 日 数
				終 結 年 月 日	
令和3年 第2号 A 個別あっせん事件	使	株式会社A	R3.12.13	R4. 1. 4	60日 (38日)
		労働者(1名)	・早期かつ円満な雇用関係の解消	R4. 2.10 解決	
令和4年 第1号 B 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R4. 4.27	R4. 6. 8	66日 (24日)
		株式会社B	・二重懲罰に対する謝罪 ・降格後の職務手当分の補填 ・職務手当を補填した基本給における時間外労働手当の差額分の支給	R4. 7. 1 打ち切り	
令和4年 第2号 C 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R4.10.26	R4.11.16	57日 (36日)
		社会福祉法人C	・処遇改善手当の支給金額の明確化と不足分の支払い ・勤勉手当支給基準の明確な回答及び支払い ・施設長によるパワハラ及びいじめの謝罪	R4.12.21 解決	
令和4年 第3号 D 個別あっせん事件	労	労働者(1名)	R4.11. 9	R4.11.28	一日 (一日)
		D株式会社	・異動の撤回 ・同僚Xの他事業所への異動	— 翌年繰越	

(注) 申請日と受付日が異なる場合は、申請日欄には受付日を記載している。

調整日数は申請日から終結日までの日数である。

()内の日数は、あっせん員指名から終結日までの日数を示す。

第3 事件処理状況

取扱った個別あっせん事件の処理状況は次の表のとおりである。

令和3年第2号A個別あっせん事件		[解決]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・被申請者は、パート従業員(販売、レジ打ち等)として勤務。 ・被申請者は、従業員からパワハラを受けたり、従業員がストーカーに対して自身のメールアドレスを漏らしたりしたとして、申請者に訴えた。面談したところ、被申請者は内科医の診断書を提出するとともに、「もう職場には行きたくない」と告げたため、申請者側担当者から「今月は入社しなくていい」と伝えられた。 ・後日、被申請者及びその実姉から申請者に電話があり、パワハラで休んでいた分の休業補償を求める主張をした。 ・再度面談を行ったところ、被申請者は「一刻も早く退職したい」「パワハラの加害者に損害賠償を求めたい」旨を新たに主張した。 ・これに対し、申請者は、パワハラの調査には相応の時間を要するうえに、違法行為が確認されること等が必要となるため、現時点では金銭を払う根拠はない旨を主張した。そのうえで、早期かつ円満な雇用関係の解消は双方の利害が一致すると思われるため、あっせんを利用してはどうかと打診したところ、被申請者からは、あっせんを希望する旨の回答があった。 ・申請者は、早期かつ円満な雇用関係の解消を求め、あっせんを申請した。 	
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> ・申請者は、従業員からの調査の結果、パワハラ等は確認されなかったこと、調査結果については被申請者の実姉から「回答はいりません」等と聞いていたことを主張し、金銭解決する場合は給与2か月分と有給休暇残日数取得分の支払いが限度である旨の意向を示した。 ・被申請者は、新店長着任以降パワハラを受けてきたこと、そのため仕事に行く気が起きず、うつ病や適応障害と診断されたことを主張した。携帯電話の無料通話アプリを通じて補佐人として参加した被申請者の交際相手は、パワハラの有無について白黒はっきりさせたいと述べ、申請者には金〇円を要求すると主張した。 ・パワハラの有無について両当事者の意見が対立しており、解決金の額にも乖離があったため、被申請者に対して申請者の提示金額を示したところ、当初の要求を引き下げ、△円であれば応じられるとの意向が示された。これを申請者に伝えたところこれに同意し、有給休暇残日数の取得にも応じると話があった。 ・以上を踏まえ、あっせん案として、①自己都合退職の確認、②年次有給休暇残日数の取得、③解決金△円の支払いを示したところ、両当事者より受諾する旨の回答があり、本事件は解決した。 	

令和4年第1号B個別あっせん事件		[打切り]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> 申請者は、「業務として自分が設計した器具の写真」や「同僚等に向けての誹謗中傷」をSNSに投稿したことにより、けん責処分を受け、始末書を提出した。 その3か月後に、部長より呼び出しを受け、翌年からの二階級降格及び部署異動の話があった。SNSの件も含め規律が守られていないこと等が降格の理由とのことだが、けん責処分後、SNSは気を付けて使用しており、再発していないにも関わらず、処分を受けることの妥当性に疑問を抱いた。なお、辞令交付の際にも、社長より、「規律等の部分を検討したところ、降格処分とする。SNSの件等もあったので監視していく。」との話があった。 一事不再理の原則があるにも関わらず、けん責処分の後に同じ案件を理由として二階級降格の処分としたこと、また、けん責処分を受けた行為以外の明確な理由の説明がないことから、降格処分については納得いかないと、申請者は、二重懲罰に対する謝罪と降格後の職務手当分の補填、及び職務手当を補填した基本給における時間外労働手当の差額分の支給を求め、あっせん申請を行った。 	
あっせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> 事務局による事情聴取において、被申請者は、二階級降格については懲戒処分ではなく人事異動であり、二重懲罰という認識はないと主張した。また、基本給は据え置きであり、マネジメント職を解いたことから規程に則って手当分が減額となったものであり、管理職でなければ職務手当を支給することはできないと主張した。 被申請者に対し、あっせん員があっせん応諾に向けての説得を行ったが、被申請者にあっせん応諾の意思はなく、あっせん辞退書の提出を受け、本事件は打切りとして終了した。 	

令和4年第2号C個別あっせん事件		[解決]
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> 申請者は正職員として勤務する中で、勤勉手当等の支給が他職員より少額もしくは無支給であったことから、施設長にその理由を聞くと、「能力がないから」「私の求める職員になっていないから」との説明を受けたものの、勤勉手当等の支給基準が明確になっていないことなどから、納得できないでいる。 また、施設長から「人として扱ってもらえない」、「挨拶や日常会話がな」、「他の人にはお願いする仕事を申請者には頼まない」などといったパワハラを受けてきた。なお、施設長がパワハラを行っていることは職員全員が分かっていることである。 	

	<ul style="list-style-type: none"> 申請者は「勤勉手当等の支給基準などについての明確な説明及び不足金〇円の支払い」、「施設長によるパワハラ及びいじめの謝罪」を求め、あつせんを申請した。
あつせんの経過等	<ul style="list-style-type: none"> 被申請者は解決金の支払いや謝罪により、申請者の過去の行いが正当化されるのは避けたいとする一方、あつせんに時間を要することが施設の業務に影響するため早く解決したいとの意向を示した。 あつせん員による協議後、申請者に対し、あつせん案として「解決金△円の支払い」、「勤勉手当等の不支給あるいは減額について明瞭かつ十分な説明をしなかったことに対する遺憾の意の表明」を提示したところ、申請者は「パワハラに対する謝罪の文言がなければ応じられないこと」や、「ハラスメントの相談窓口の設置や手当支給結果に関する面談記録を作成する」旨追加してほしいことを主張した。 上記主張を踏まえ、上記のうち後者に「日頃のあいさつや接する態度などを含む業務指導」も加えた遺憾の意の表明に修正し、また「ハラスメントの相談窓口の設置」及び「手当支給結果に関する面談記録の作成」を追加したあつせん案を示したところ、両当事者より受諾する旨の回答があり、本事件は解決した。

令和4年第3号D個別あつせん事件 [翌年繰越]	
申請の概要	<ul style="list-style-type: none"> 申請者は正社員として勤務している。 同僚Xは、「申請者に仕事を教えなくていい」と他の同僚に指示することや、仕事を覚えるために申請者が早めに出勤すると「そんなこと、早く来てすることじゃない」と言うことなどといったパワハラをしている。 そのような中、Xから仕事の引継ぎを受けているときに、「品番は見えてなくて数字だけ見ていた」と言ったら表情が変わり、「わかった。じゃあいい」と言って立ち去り、他の社員に引継ぎをした(自分に仕事を任せてもらえなかった)。 その件の直後に上司から部署異動の話があった。 Xとのトラブルが突然の異動の原因であると受け止めている一方、部長から「異動はトラブルとは関係ない」と言われ、また、「パワハラの件については人事課の方に行くように」、「異動の撤回はできない」とも言われた。 これまでの経過について総務担当からも部長に伝えてもらったが、部長からは「ハラスメントのことは知っているが、他課の人員が足りないので、異動してほしい」との説明があった。 倫理よりも職場の効率化が優先され、ハラスメントを受けて我慢している自分が異動させられることに納得できないとして、申請者は、自身の異動の撤回と、同僚Xを他事業所に異動させること、それが難しければ今の所属と

	<p>関わりのない職場に異動させることを求め、あつせんを申請した。</p> <p>・なお、事件は令和5年に繰越係属となっている。</p>
--	--

第3節 不当労働行為救済申立事件の審査

第1 概 況

令和4年における取扱件数は、令和2年6月3日に申立てのあった1件であった。

前年から繰り越したこの事件は、令和4年3月4日に申立ての取下げにより終結した。

第2 令和4年不当労働行為救済申立事件一覧

事件 番号	事件名	申立人 区 分	申 立 年月日	申立概要	労組法 第7条 該当号	処理状況
山形労委 令和2年 (不)第1号	東北芸術 工科大学 不当労働 行為救済 申立事件	組合	R2.6.3	組合員及び組合に 対する行為が不利 益取扱い及び支配 介入に当たるとし て、不利益取扱い 等の禁止並びに謝 罪文の掲示及び新 聞各紙等への掲載 を求める申立て	1、3 号	R4.3.4 申立取下書を 受理

第3 事件処理状況

令和2年（不）第1号

東北芸術工科大学不当労働行為救済申立事件

令和2年6月3日申立て

令和4年3月4日終結

1 当事者

- (1) 申立人 X組合
- (2) 被申立人 学校法人Y

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 大学は、A組合員を大学の専任教員であり、教授への昇進可能な准教授として処遇しなければならない。
- (2) 大学は、A組合員に対する通勤交通費不正受給を理由とする懲戒処分をしてはならない。
- (3) 大学は、A組合員に対する尾行等をするなどしてプライバシー侵害等を行ってはならない。
- (4) 大学は、A組合員に対し、自らあるいは教職員を通じて、嫌がらせ（7項目）をしてはならない。
- (5) 陳謝文の大学校舎への掲示並びに新聞各紙及びイントラネットへの掲載。

3 申立人主張の要旨

被申立人は、A講師がハラスメントを受けて組合に加入して以降、同人の雇用を否定する動きから始まって、同人に対する、プライバシー侵害と恐怖を抱かせる探偵を利用した情報収集を通じて、同人に脅しをかけ、大学から排除することによって、組合の職場への影響力を封じる（支配介入）とともに、A組合員に対しては、社会的・経済的な活動の基盤を奪い、心身の健康及び生活の平穩を奪うといった不利益を与えた（不利益取扱い）。

これらの被申立人の行為は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入の不当労働行為に当たる。

4 被申立人主張の要旨

本件申立ては、いずれも理由がないことから、除斥期間を経過したものに係る申立てを却下する決定及びその余の申立てを棄却する命令をなすべきである。

5 審査の経過

審査	期日	内容
第1回委員調査	R2. 12. 22	求釈明による争点整理作業
第2回委員調査	R3. 3. 23	求釈明による争点整理作業
第3回委員調査	R3. 7. 6	求釈明による争点整理作業
第4回委員調査 第1回和解手続	R3. 11. 30	和解の意向確認及び和解作業
第2回和解手続	R4. 2. 1	和解の意向確認及び和解作業

6 終結

令和4年3月4日に申立取下書を受理し、終結した。

第4 審査の目標期間及び目標の達成状況

1 審査の目標期間

労働組合法第27条の18に基づき、当委員会では、審査の目標期間を「1年3か月」と設定している（平成17年5月17日開催の第453回公益委員会議において決定）。

2 令和4年における審査期間の目標の達成状況

令和4年の係属事件は令和2年（不）第1号事件の1件で、同年中に終結した。終結した当該事件の処理日数は640日（約1年9か月）である。

第5 再審査の状況

令和4年中に係属した再審査事件はなかった。

第4節 行政訴訟事件の概要

第1 概 況

当委員会からの命令に対し行政訴訟が提起されたものは、昨年から繰り越された1件（山形大学事件）。

令和4年3月18日、最高裁判所より原判決を破棄し、本件を原審に差し戻すとの判決が言い渡されたことを受け、仙台高等裁判所において差戻審が係属中であり、翌年に繰り越された。

当委員会事件番号 終 結 年 月 日 終 結 区 分	裁 判 所 名 裁判所事件番号	提起人	提起年月日 終結年月日	結果
平成27年(不)第1号 H31.1.17 一部救済	最 高 裁 判 所 令和3年(行ヒ)第171号	当委員会	R3.4.6 R4.3.18	破棄差戻
	仙 台 高 等 裁 判 所 令和4年(行コ)第13号	(差戻審)	(差戻審) (係属中)	(係属中)

第2 上告審判決

1 不当労働行為救済命令の概要

給与改定等に関する団体交渉における法人の対応が不誠実であることが不当労働行為に当たるとして、救済申立てがなされたもの。

当委員会は上記申立ての一部につき不当労働行為が成立するとした上で、法人に対し組合との間の団体交渉において、「どの程度昇給を抑制し、どの程度賃金を引き下げる必要があるのかに関する適切な財務情報や将来予測資料を提示するなどして、自らの主張に固執することなく、誠実に応じなければならない」ことを命じた。

2 上告審までの訴訟の経過

法人が本件命令を不服として山形地方裁判所に行政訴訟を提起したところ、同裁判所は本件命令を取り消した。

当委員会は山形地方裁判所の判決を不服として仙台高等裁判所に控訴したものの、同裁判所は当委員会の請求を棄却した。

そのため、当委員会は最高裁判所に上告及び上告受理の申立を行ったところ、同裁判所は上告を棄却し、上告受理の申立を上告審として受理した。

3 判決の概要

(1) 主文

原判決を破棄する。

本件を仙台高等裁判所に差し戻す。

(2) 理由（一部抜粋）

ア 労働委員会は、救済命令を発するに当たり、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することは許されないが、その内容の決定について広い裁量権を有するのであり、救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない（最高裁昭和45年（行ツ）第60号、第61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照）。

労働組合法7条2号は、使用者がその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なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される。そして、使用者が誠実交渉義務に違反した場合、労働者は、当該団体交渉に関し、使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができず、誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会を失い、正常な集団的労使関係秩序が害されることとなるが、その後使用者が誠実に団体交渉に応ずるに至れば、このような侵害状態が除去、是正され得るものといえる。そうすると、使用者が誠実交渉義務に違反している場合に、これに対して誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずることを内容とする救済命令（以下「誠実交渉命令」という。）を発することは、一般に、労働委員会の裁量権の行使として、救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理で

あって濫用にわたるものではないというべきである。

ところで、団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合には、誠実交渉命令を発しても、労働組合が労働条件等の獲得の機会を現実に回復することは期待できないものともいえる。しかしながら、このような場合であっても、使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団体交渉に応ずるに至れば、労働組合は当該団体交渉に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものというべきである。そうすると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するということはできない。

また、上記のような場合であっても、使用者が誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることが明らかであるから、誠実交渉命令が事実上又は法律上実現可能性のない事項を命ずるものであるとはいえないし、上記のような侵害状態がある以上、救済の必要性がないということもできない。

以上によれば、使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができるかと解するのが相当である。

イ 本件認容部分は、被上告人が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をしたとして、被上告人に対して本件各交渉事項につき誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずる誠実交渉命令であるところ、原審は、本件各交渉事項について、被上告人と上告補助参加人とが改めて団体交渉をしても一定の内容の合意を成立させることは事実上不可能であったと認められることのみを理由として、本件認容部分が処分行政庁の裁量権の範囲を逸脱したものとして違法であると判断したものである。そうすると、原審の上記判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があるというべきである。

第5節 労働組合の資格審査

第1 概 況

令和4年において、労働組合資格審査の申請はなかった。

処理状況は、前年から繰り越した1件について打切りとした。

第2 令和4年資格審査一覧

番号	申請年月日	組 合 名	申 請 目 的	処 理 状 況
1	R2. 6. 3	おきたまユニオン	不当労働行為救済申立て	R4. 3. 4 打切り

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 による非組合員の範囲の認定及び告示の状況

令和4年において地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項による非組合員の範囲の認定及び告示はなかった。

第7節 労働委員会活性化のための取組み

第1 労働相談

1 労働相談（労働悩みごと相談会、日曜労働悩みごと相談会、電話・来庁・メール等相談）

令和4年に、労働悩みごと相談会、日曜労働悩みごと相談会及び事務局への電話・来庁・メール等相談で受け付けた相談は112件で、この内、労働者側からの相談が111件、使用者側からの相談が0件、いずれか不明が1件であった。

相談事項別件数は219件で、「経営又は人事」に関するものが60件（27.4%）であり、次いで「労働条件等」に関するものが59件（26.9%）、「職場の人間関係」に関するものが50件（22.8%）、「賃金等」に関するものが35件（16.0%）であった。

		労働者	使用者	双方	不明	合計
相談件数		111			1	112
相談事項別件数 ※		218			1	219
経営又は人事		60				60
ア	解雇	12				12
イ	配置転換、出向・転籍	3				3
ウ	復職	2				2
エ	懲戒処分	2				2
オ	退職	34				34
カ	勤務延長、再雇用	1				1
キ	その他経営又は人事	6				6
賃金等		35				35
ク	賃金未払い	8				8
ケ	賃金増額					
コ	賃金減額	5				5
サ	一時金	2				2
シ	退職一時金	4				4
ス	解雇手当					
セ	休業手当	3				3
ソ	諸手当	5				5
タ	その他賃金	8				8
チ	年金（企業年金・厚生年金等）					
労働条件等		59				59
ツ	労働契約	10				10
テ	労働時間	5				5
ト	休日・休暇	4				4
ナ	年次有給休暇	12				12
ニ	育児休業・介護休業	2				2
ヌ	時間外労働	5				5
ネ	安全・衛生	2				2
ノ	福利厚生制度					
ハ	社会保険	8				8
ヒ	労働保険	5				5
フ	その他の労働条件等	6				6
職場の人間関係		49			1	50
ヘ	セクハラ	1				1
ホ	パワハラ・嫌がらせ	48			1	49
その他		15				15
マ	その他	15				15

※1件の相談で相談事項が複数にわたる場合は該当する項目にそれぞれ計上しているため、相談件数とは一致しない。

2 労働相談件数の推移

年	平成30年	平成31年・ 令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
相談件数	217件	175件	120件	98件	112件

3 労働悩みごと相談会

労使間トラブルの相談への更なる対応を図るため、平成29年6月から委員による定期的な労働相談会を開催している。

平成30年度には、より親しみやすい相談会とするため、「労働悩みごと相談会」に名称を変更した。

令和2年度から6月の相談会を庄内地域（鶴岡市若しくは酒田市）にて、平日に終日（11時～16時）で開催している。

- ・開催日時：原則、10月を除く毎月第2木曜日 午後1時から午後2時30分まで
1件当たり45分まで 委員2名対応

- ・開催場所：村山総合支庁本庁舎（6月は酒田勤労者福祉センター）

- ・令和4年相談件数

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
0	0	1	0	1	0	1	0	0	—	0	0	3

4 日曜労働悩みごと相談会

10月の「個別労働紛争処理制度」周知月間にあわせ、労働相談会を県内4会場で開催した。

開催日時	10月9日 10:00～15:00			10月23日 10:00～15:00		
開催場所	置賜総合文化センター (米沢市)	出羽庄内国際村 (鶴岡市)	村山総合支庁本庁舎※ (山形市)	大手門パル (山形市)	ゆめりあ (新庄市)	村山総合支庁本庁舎※ (山形市)
担当委員数	2名	3名	—	5名	2名	—
相談件数	2件	0件	0件	2件	0件	0件

※事務局職員における電話・メール相談対応

第2 労使間トラブルの未然防止の取組み

働き方改革への関心の高まりや労働施策総合推進法の中小企業への適用などにより労働者を取り巻く環境が変化してきたことに伴い、労使間トラブルの未然防止の重要性が増しているため、昨年に引き続き、労使間トラブルの未然防止を目的とした周知啓発に取り組んだ。

1 労使間トラブルの未然防止に係るチラシの配布

「これから働く皆様向け」と「使用者の皆様向け」の2種類のチラシを作成し、関係機関・団体等に配布した。

〔配布先〕国の機関（労働局、ハローワーク、法テラス等）、各総合支庁、市町村、地域労働組合、山形県経営者協会、各商工会議所、山形県商工会連合会、大学等、子育て支援施設 他

～これから働く皆様へ～

【山形県労働委員会】

働くときに確認しましょう

働く前に勤務地や業務内容、勤務時間を確認すべきだった・・・

突然解雇を告げられ、受け入れてしまった・・・

○働く前に、労働契約や労働条件通知書により、労働条件を確認しましょう。
○働き始めたら、就業規則を確認し内容を理解しておきましょう。

労働トラブルでお困りの方、お電話ください！

山形県労働委員会（村山総合支庁本庁舎6階）
TEL：023-666-7784
受付時間：8:30～12:00/13:00～17:15（ただし、土・日・祝日を除きます。）

メールでの相談はホームページの「お問い合わせフォーム」から

～使用者の皆様へ～

【山形県労働委員会】

労使トラブルを防止しましょう

労働者とのトラブル防止のため、次のことを確認しましょう！

- 1 労働契約の内容は文書で渡しましょう！**
会社は、労働者を雇えば、どのような労働条件で雇う、雇われるかの約束を交わします。これを「労働契約」（又は「雇用契約」といいます。特に重要な項目（契約期間、仕事内容、賃金の額など）については、書面交付が義務付けられています。パートやアルバイトも同様です。
労働契約は、トラブル防止のため、文書で強固しておくことが大切です。
- 2 労働条件の内容を詳しく説明しましょう！**
労働契約締結時の労働条件と、実際の労働条件が違っている場合は、労働者は、即時に労働契約を解除することができます。そうならないためにも、労働契約締結時に労働者に詳しく仕事の内容を説明し、労働者と契約内容をしっかりと確認しておきましょう。
- 3 就業規則を作成していますか？**
常時10人以上の労働者（パート、アルバイトを含む）を雇用している会社は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届出なければなりません。
就業規則は、指示・命令の根拠として、労働者がいつでも内容を見ることができるようしておく必要があります。

～健全な労使関係を築くために
労使間のトラブル解決に向けてお手伝いします～

山形県労働委員会（村山総合支庁本庁舎6階）
TEL：023-666-7784
受付時間：8:30～12:00/13:00～17:15（ただし、土・日・祝日を除きます。）

メールでの相談はホームページの「お問い合わせフォーム」から

こんな相談があります

労働トラブル Q&A

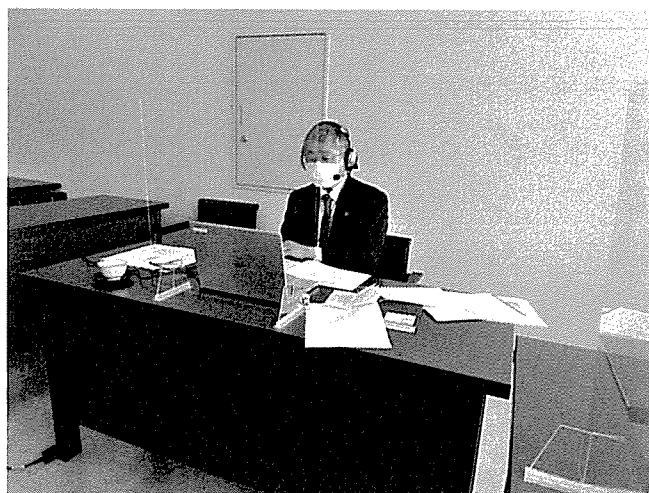
<p>Q1 会社が遊びに行くための有給休暇を認めないんだけど・・・</p> <p>A1 有給休暇は利用目的を問われることなく取得できます。</p>	<p>Q2 ミスが原因で解雇されたんだけど・・・</p> <p>A2 社会の常識にかなう納得できる理由がない解雇は無効です。</p>	<p>Q3 仕事中にケガをしたけど、会社からは、治療費は自己負担と言われたけど・・・</p> <p>A3 仕事の原因のケガは労働保険が適用され、自己負担する必要はありません。</p>
<p>Q4 会社が残業代を払ってくれないんだけど・・・</p> <p>A4 会社には法定労働時間を超えた労働には、割増賃金を支払う義務があります。</p>	<p>Q5 会社をなかなか辞めさせてくれないんだけど・・・</p> <p>A5 原則、2週間前までに申出すれば大丈夫です。（勤務形態や就業規則の関係で申出の期間が変わります。）</p>	<p>Q6 転勤命令を行う際に気を付けなければならないことは何ですか？</p> <p>A6 就業規則などの根拠があれば命令できますが、社会的に要当と認められなければならず、労働者の子や養育家族の介護の状況にも配慮する必要があります。</p>
<p>Q7 繁忙期に社員が年休を取りたいと言っているのですが、取りたい年休はありますか？</p> <p>A7 年休は取得して、労働者の好き勝手に自由に取らせなければなりません。しかし、申出のあった日休に休ませられない場合は、使用者は別の日休を必要とさせることができます。ただし、必要な必要労働者を確保しても、年休の申出が集中するなど、客観的にやむを得ないと思われる場合には限られます。</p>	<p>Q8 社員自らの判断で残業した場合、労働時間として扱われる必要はありますか？</p> <p>A8 労働時間とは、労働者が使用者の下で労働に服しなくてはならない時間をいいます。使用者が残業を黙許している場合など、使用者の管理下で行われたと認められる場合は、労働時間として扱う必要があります。</p>	<p>Q9 労働時間とは、労働者が使用者の下で労働に服しなくてはならない時間をいいます。使用者が残業を黙許している場合など、使用者の管理下で行われたと認められる場合は、労働時間として扱う必要があります。</p>

2 出前講座

学生等を対象に、ワークルールの基礎知識、労働契約の注意点及び労使間トラブルの事例等を学んでいただくとともに、労働委員会制度の周知広報を目的として、委員が講師となつて行う「出前講座」を開催した。

団体	日時	受講者	受講者数	講師
鶴岡中央高等学校	2月16日 13:30~14:30	生徒	179人	山上会長
荒砥高等学校	2月17日 10:50~11:40	生徒	36人	吉原委員
米沢工業高等学校	2月24日 9:55~10:45	生徒	146人	朝倉委員
山形城北高等学校	7月31日 10:00~11:00	生徒 保護者	28人 29人	石堂委員
農林大学校	10月20日 14:50~16:20	学生	35人	高橋委員
酒田光陵高等学校	11月2日 14:15~15:15	生徒	272人	齋藤(和)委員
山形調理師専門学校	12月7日 9:00~9:50	学生	40人	館内委員

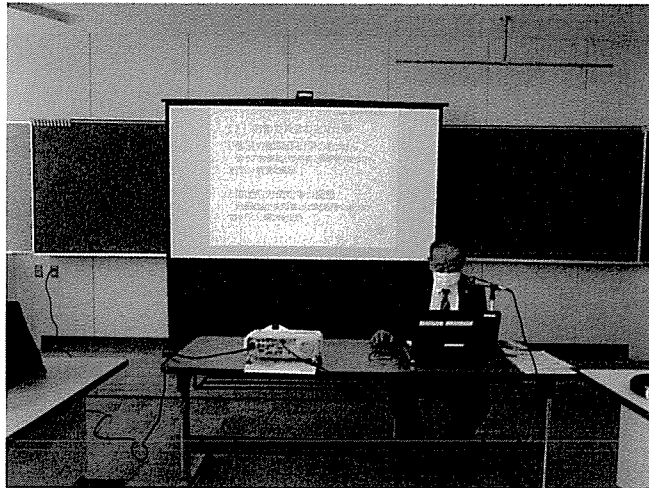
○出前講座の様子



【鶴岡中央高等学校】
(オンライン開催)



【荒砥高等学校】



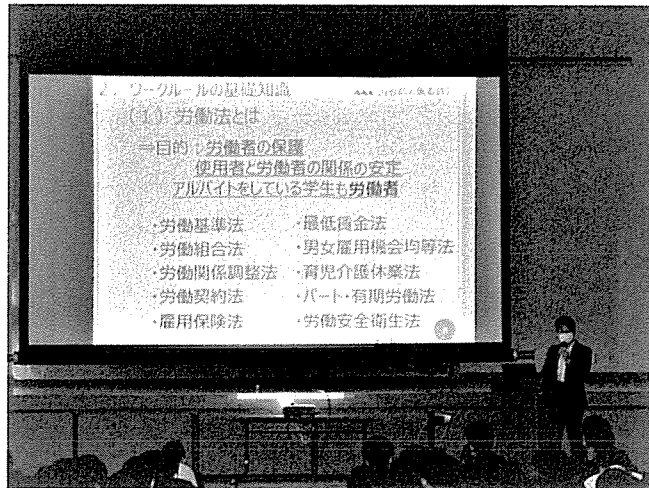
【米沢工業高等学校】
(オンライン開催)



【山形城北高等学校】



【農林大学校】



【酒田光陵高等学校】



【山形調理師専門学校】

第3 周知広報の取組み

労働委員会制度の周知を図るため、10月の「個別労働紛争処理制度」周知月間にあわせて、会長記者発表及び街頭広報活動を行った。

また、高等学校、短期大学、専門学校等への訪問PRや広報媒体等を活用した周知広報にも取り組んだ。

1 会長記者発表

- (1) 日時 9月27日 11:00～11:25
- (2) 場所 山形県庁（県政記者室）
- (3) 内容 「令和3年度労働相談の状況」と「日曜労働悩みごと相談会の開催」等を紹介

2 街頭広報活動

日時	場所	内容
10月5日 15:00～15:50	「イオン山形南店」前 (山形市)	のぼり旗を掲示し、チラシ入りポケットティッシュを配布
10月12日 10:00～11:00	「ハローワーク新庄」前 (新庄市)	

日曜開催!

労働悩みごと相談会

労働問題に詳しい労働委員会委員が親身にアドバイス!

10/9(日)
10:00～15:00

置賜総合文化センター（米沢市）
出羽庄内国際村（鶴岡市）

10/23(日)
10:00～15:00

大手門パルズ（山形市）
ゆめりあ（新庄市）



※電話またはメールでご予約下さい。

山形県労働委員会 (村山総合支庁本庁舎6階)

☎023-666-7784

メールでのご予約はホームページから▶



【ポケットティッシュのチラシ】

3 訪問PR

委員及び事務局職員が、高等学校、短期大学、専門学校等を訪問し、周知広報を行った。

訪問月日	訪問先
7月4日	山形新聞社、山形放送、山形県中小企業団体中央会、山形県社会福祉協議会、羽陽学園短期大学、山形学院高等学校
7月6日	長井工業高等学校、置賜農業高等学校、上山明新館高等学校、九里学園高等学校、山形明正高等学校
7月8日	荘内看護専門学校、加茂水産高等学校、酒田南高等学校、新庄東高等学校

4 広報媒体の活用

(1) 市町村広報誌

- ・21市町村の広報誌に、労働悩みごと相談会等の案内が掲載

(2) 求人情報誌

- ・2求人情報誌に、労働悩みごと相談会やあっせんの案内が掲載

(3) テレビ出演

- ・山形放送「ピヨ卵ワイド『街角伝言板』」に会長が出演し、日曜労働悩みごと相談会を案内（10月5日放送）

(4) テレビ放送

- ・山形テレビのニュースで、令和3年度の労働相談の状況と日曜労働悩みごと相談会の案内を放送（10月3日放送）
- ・NHK山形放送局のニュースで、令和3年度の労働相談の状況を放送（10月25日放送）

(5) ラジオ放送

- ・ラジオモンスター「村山地域耳寄り情報」で、日曜労働悩みごと相談会の案内を放送（10月放送）
- ・酒田FMハーバーRADIO「週刊庄内総合支庁ニュース」で、労働悩みごと相談会in庄内の案内と日曜労働悩みごと相談会の案内を放送（6月、9月放送）

(6) 県政広報

- ・県政広報番組の山形放送「やまがたサンデー5」のお知らせコーナーで、労働悩みごと相談会in庄内の案内と日曜労働悩みごと相談会の案内を放送（6月12日、10月2日放送）
- ・県政ラジオのエフエム山形「山形リビングインフォメーション」及び山形放送「フレッシュインフォメーションやまがた」で、労働悩みごと相談会等の案内を放送（不定期）

(7) SNS

- ・ツイッター県公式アカウント及び最上総合支庁公式アカウント、フェイスブック県公式アカウント及び庄内総合支庁公式アカウントで、日曜労働悩みごと相談会等の案内を掲載

第 8 節 会 議

第 1 総会及び公益委員会議

1 総 会

回	期日	主 な 議 題
1254	1月13日	1 報告事項 (1) 令和3年第1号あっせん事件の経過について (2) 令和3年第2号個別あっせん事件の経過について (3) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件の上告等について (4) 出前講座の開催について (5) 新任委員基礎研修の実施について (6) 全国労働委員会連絡協議会総会の議題案について 2 協議事項 (1) 令和4年度の取組み(素案)について
1255	2月10日	1 報告事項 (1) 令和3年第1号あっせん事件の終結について (2) 令和3年第2号個別あっせん事件の終結について (3) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件上告審の経過について (4) 東北芸術工科大学不当労働行為救済申立事件の経過について (5) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会「総会」及び「会長連絡会議」の開催案内について (6) 新任委員基礎研修の実施について 2 協議事項 (1) 令和4年度の取組み(案)について
1256	3月10日	1 報告事項 (1) 令和4年度に係る労働悩みごと相談会担当委員決定について (2) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件上告審の経過について (3) 東北芸術工科大学不当労働行為救済申立事件の終結について (4) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会「総会」の研修課題の通知及び「会長連絡会議」の議題案について 2 協議事項 (1) 令和4年度の取組み(案)について

回	期日	主 な 議 題
1257	4月21日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件上告審の結果について</p> <p>(2) 令和4年度におけるあっせん員候補の委嘱について</p> <p>(3) 令和4年度における委員の会議・研修計画について</p> <p>(4) 令和4年度における研修会の開催計画について</p> <p>(5) 全国労働委員会労働者側委員連絡協議会命令研究会への参加について</p> <p>(6) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会「総会」及び「会長連絡会議」に係る開催方法等の変更について</p> <p>(7) 令和3年度の実績について</p>
1258	5月19日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 労働悩みごと相談会について</p> <p>(2) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件差戻審の予定について</p> <p>(3) 個別あっせん申請の受理について</p> <p>(4) 研修会に係る委員アンケートの結果について</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 令和4年度における委員の訪問PRの実施計画について</p> <p>(2) 令和4年度における日曜労働悩みごと相談会実施計画について</p> <p>(3) ホームページの更新について</p>
1259	6月9日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和4年第1号個別あっせん事件の経過について</p> <p>(2) あっせん申請の受理について</p> <p>(3) 日曜労働悩みごと相談会に係る担当委員の決定について</p> <p>(4) 委員の訪問PRに係る担当委員及び訪問日の決定について</p> <p>(5) 出前講座の開催報告について</p> <p>(6) 委員会会議・研修計画に係る参加委員の決定について</p> <p>(7) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会の参加報告について</p> <p>(8) 情報開示請求に対する一部開示決定について</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 研修会におけるテーマ及び講師について</p>

回	期日	主 な 議 題
1260	7月14日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 労働悩みごと相談会の開催について</p> <p>(2) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件差戻審の経過について</p> <p>(3) 令和4年第1号個別あっせん事件の終結について</p> <p>(4) 令和4年第1号あっせん事件の経過について</p> <p>(5) 委員の訪問PRの実施について</p> <p>(6) 研修会の準備状況について</p> <p>(7) 全国労働委員会労働者側委員連絡協議会命令研究会への参加について</p> <p>(8) 労働委員会業務のIT活用に関するアンケート結果について</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 労働悩みごと相談会の「相談メモ」の取扱いについて</p>
1261	8月22日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和4年第1号あっせん事件の経過について</p> <p>(2) 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案内について</p> <p>(3) 公労使委員合同研修の開催案内について</p> <p>(4) 公労使委員個別紛争専門研修の開催案内について</p> <p>(5) 研修会の準備状況について</p> <p>(6) 神奈川県労働委員会の委員研修における会長の講演について</p> <p>2 協議事項</p> <p>(1) 企業視察実施の可否について</p>
1262	9月8日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 令和4年第1号あっせん事件の経過について</p> <p>(2) 公労使委員合同研修への参加について</p> <p>(3) 全基連個別労働紛争解決研修（基礎研修）への参加について</p> <p>(4) 全国労働委員会連絡協議会総会の開催案内について</p> <p>(5) 日曜労働悩みごと相談会開催に向けた広報の実施について</p>
1263	10月13日	<p>1 報告事項</p> <p>(1) 日曜労働悩みごと相談会の広報実施及び1回目の開催報告について</p> <p>(2) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件差戻審の経過について</p> <p>(3) 令和4年第1号あっせん事件の終結について</p>

回	期日	主 な 議 題
		2 協議事項 (1) 出前講座における録画の許可について (2) 令和5年度に向けた取組の見直しについて
1264	11月10日	1 報告事項 (1) 個別あっせん申請の受理について (2) 日曜労働悩みごと相談会(2回目)の開催について (3) 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会への参加について 2 協議事項 (1) 企業視察実施の可否について
1265	12月8日	1 報告事項 (1) 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件差戻審の経過について (2) 令和4年第2号個別あっせん事件の経過について (3) 個別あっせん申請の受理について (4) 出前講座の開催について (5) 全基連個別労働紛争解決研修(基礎研修)への参加について (6) 東北地区労使関係セミナーへの参加について (7) 全国労働委員会連絡協議会総会への参加について (8) 公労使委員個別紛争専門研修への参加について 2 協議事項 (1) 労働悩みごと相談会におけるZOOMの活用について (2) 出前講座における録画の許可について

2 公益委員会議

回	期日	審議内容
517	2月4日	山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件上告審に係る弁論要旨の検討について
518	6月9日	山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件差戻審に係る準備書面の検討及び指定代理人の指定について
519	10月31日	山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件差戻審に係る準備書面の検討について

第2 主な連絡協議会及び連絡会議等

1 委員の会議

会議名	期 日 (開催地)	概 要
1 全国労働委員会連絡協議会総会	11月17日～18日 (東京都)	<p>1 議 題</p> <p>(1) 労働委員会の広報活動について</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>2 講 演</p> <p>「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</p>
2 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会総会	6月2日 (Web会議)	<p>1 議 題</p> <p>(1) 令和3年取扱事件とその傾向及び特異事件について<資料交換></p> <p>(2) 令和3年度決算について</p> <p>(3) 令和4年度予算(案)について</p> <p>(4) 会長及び副会長の選任について</p> <p>(5) 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</p> <p>(6) 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</p> <p>(7) 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</p> <p>2 研 修</p> <p>(1) 団体交渉における不誠実な対応について</p> <p>(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</p>
3 北海道及び東北六県労働委員会連絡協議会研修会	10月28日 (Web会議)	<p>1 講 演</p> <p>「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</p> <p>2 研 修</p> <p>(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</p> <p>(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</p>

※全国労働委員会会長連絡会議(6月10日・岩手県)は中止

2 事務局の会議

会議名	期 日 (開催地)	概 要
1 全国労働委員会事務局審査 主管課長会議	11月28日 (東京都)	1 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 2 報告事項 (1) 労働委員会在り方・ビジョン検討委員会の現状について
2 全国労働委員会事務局調整 主管課長会議	11月29日 (東京都)	1 中央労働委員会事務局からの説明 (1) 調整業務の運営について 2 都道府県労働委員会からの事例報告 3 都道府県労働委員会からの業務報告
3 北海道・東北 六県労働委員会事務局連絡 会審査・調整 主管課長連絡 会議	8月25日～26日 (秋田県)	1 研 修 (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付いて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 (10) 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 (11) 文書の保存期間について (12) 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 (13) 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 (14) 文書の管理について(資料提供依頼) (15) 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 (16) 会長及び会長代理選挙の整理について

※全国労働委員会事務局長連絡会議(6月9日・岩手県)は中止

第9節 研 修

第1 委員研修

1 全国労働委員会連絡協議会研修

研 修 名	期 日	受 講 者 数
公労使委員合同研修・全体研修	9月1日	3名
公労使委員合同研修・独自研修	9月2日	3名
公労使委員個別紛争専門研修	12月1日～2日	3名

2 中央労働委員会研修

研 修 名	期 日	受 講 者 数
東北地区労使関係セミナー	11月11日	3名

3 全国労働委員会労働者側委員連絡協議会研修

研 修 名	期 日	受 講 者 数
命令研究会(Web開催)	4月7日	1名
	7月7日	1名
	10月6日	1名

4 公益社団法人全国労働基準関係団体連合会研修

研 修 名	開催方法	ライブ動画 配信期日	受 講 者 数
個別労働紛争解決研修 (基礎研修)	・事前学習:オンデマンド動画配信 ・研修:ライブ動画配信	8月26日	1名
		11月11日	1名

5 研修会及び事例研究

研修名	期 日	テーマまたは事例	講師または担当委員
事例研究会	3月10日	令和3年第1号Aあつせん事件	主任あつせん員 ほか
研修会	7月14日	山形大学不当労働行為救済命令取消訴訟における最高裁判決について	山形県労働委員会会長 山上 朗 氏
事例研究会	8月22日	令和3年第2号A個別あつせん事件	主任あつせん員 ほか
研修会	11月10日	最近の重要な労働判例について	東京都労働委員会会長代理・東京大学教授 水町 勇一郎 氏

第2 事務局職員研修

1 中央労働委員会研修

研 修 名	期 日	受 講 者 数
事務局職員中央研修	6月 7日～ 9日	1名
事務局職員個別紛争専門研修	7月13日～15日	1名
事務局職員専門研修	11月28日～ 12月2日	1名
労働法の初歩研修	月1回程度 (Web開催)	1名

2 その他

研 修 名	期 日	受 講 者 数
山形県労働学院	7月27日～28日	1名

第 3 章

統 計 諸 表

第1表 取扱開始事件数の推移

昭和21.3～令和4.12

(単位:件)

年次	調 整 事 件					不当労働 行為事件
	集 団 的 労 使 紛 争				個別労使紛争	
	あつせん	調 停	仲 裁	合 計	あつせん	
昭和21年 ～30年	93	16		109	/	36
31年 ～40年	109	1		110		50
41年 ～50年	183			183		803
51年 ～60年	79			79		1,043
61年 ～平成7年	31	8		39		124
8年 ～17年	51			51	10	9
18年 ～27年	42			42	18	5
28年 ～令和2年	6			6	20	1
3年	1			1	2	
4年	1			1	3	
合 計	596	25		621	53	2,071

第2表 調整事件数(手続事由別)

昭和21.3～令和4.12

(単位:件)

手続事由	昭和 21年 3月 ～ 30年	31年 4月 ～ 40年	41年 5月 ～ 50年	51年 6月 ～ 60年	61年 7月 ～ 平成 7年	8年 8月 ～ 17年	18年 9月 ～ 27年	28年 10月 ～ 令和 2年	3年	4年	合計
双方申請	(5) 6	1	2	1	2						(5) 12
労側申請	(9) 101	97	138	60	35	50	41	4	1	1	(17) 528
使側申請	(2) 2	11	41	17	1	1	1	2			(2) 76
知事請求		(1) 1									(1) 1
職権開始			2	1	1						4
合計	(16) 109	(1) 110	183	79	(8) 39	51	42	6	1	1	(25) 621

- (注) 1 ()内は調停に係る事件数を再掲した。なお、仲裁の事例はない。
2 複数年にまたがって係属した事件については、係属した年次に計上した。

第3表 調整事件数(終結事由別)

昭和21.3～令和4.12

(単位:件)

終結事由	昭和 21年 3月 ～ 30年	31年 4月 ～ 40年	41年 5月 ～ 50年	51年 6月 ～ 60年	61年 7月 ～ 平成 7年	8年 8月 ～ 17年	18年 9月 ～ 27年	28年 10月 ～ 令和 2年	3年	4年	合計
不開始				2	5	4					11
取下げ (調整前)	(3) 10	4	4	7	1	2	3	1			(3) 32
解決	(10) 79	72	112	42	(3) 19	29	14	2		2	(13) 371
不調	(2) 2	(1) 1			(2) 2						(5) 5
打切り	13	29	52	23	(2) 9	15	23	4			(2) 168
取下げ (調整後)	(1) 5	4	15	5	(1) 3	1	1				(2) 34
合計	(16) 109	(1) 110	183	79	(8) 39	51	41	7		2	(25) 621
翌年繰越							1		1		

- (注) 1 ()内は調停に係る事件数を再掲した。なお、仲裁の事例はない。
2 複数年にまたがって係属した事件については、終結した年次に計上した。

第4表 調整事件数(産業別)

昭和21.3～令和4.12

産業		年	昭和 21年 ～ 30年	31年 ～ 40年	41年 ～ 50年	51年 ～ 60年	61年 ～ 平成 7年	8年 ～ 17年	18年 ～ 27年	28年 ～ 令和 2年	3年	4年	合計
業	金 属		1	5	1								7
	石 炭	(1)	10	2	8								(1) 20
	そ の 他	(4)	16	4	1		4						(4) 25
建 設 業				6	2	6			1		1		16
製 造 業	食 料 品			2	4	2		1	1				10
	織 維 工 業 品 織 維 製 品		11	15	31	1		2					60
	木 材 製 品 木 製 品		14	10	4	1							29
	出 版 刷 印			1	2			1					4
	化 学	(5)	12	4									(5) 16
	窯 石 製 品		8	3	4								15
	金 属 器 具	(2)	22	16	23	8	3	3	1				(2) 76
	そ の 他	(1)	4	1	8	4		3	2				(1) 22
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業		1	1	3	2								7
運 輸 ・ 通 信 業	(2)	2	10	27	37	3	5	4	1				(2) 89
卸 売 ・ 小 売 業 ・ 飲 食 店			11	28			6	7	1				53
金 融 ・ 保 険 業		1	5	8	1			1					16
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業								1					1
サ ー ビ ス 業	(1)	6	8	22	13	10	21	5	2			1	(1) 88
医 療 ・ 福 祉			(1) 6	6	2	(8) 16	5	7	1				(9) 43
教 育 ・ 学 習 支 援 業								5	1				6
公 務		1		1	2	3	4	7					18
合 計		(16) 109	(1) 110	183	79	(8) 39	51	42	6	1	1		(25) 621

(注) 1 ()内は調停に係る事件数を再掲した。なお、仲裁の事例はない。

2 複数年にまたがって係属した事件については、係属した年次に計上した。

第5表 調整事件数(調整事項別)

昭和21.3～令和4.12

(単位:件)

調整事項	昭和 21年 3月 30年	31年 3月 40年	41年 3月 50年	51年 3月 60年	61年 3月 平成 7年	8年 3月 17年	18年 3月 27年	28年 3月 令和 2年	3年	4年	合計
組合承認 組合活動	12	1	15	5	1	1					35
協約締結 全面改定	(2) 9		3			1	1	1			(2) 21
協約効力・解釈	(1) 2	3	1		2	1	2	2			(1) 13
賃 金 等	賃金増額	(5) 25	(1) 48	59	26	16	2				(12) 176
	一時金	(1) 8	(1) 25	42	17	7	3	3		1	(3) 106
	諸手当	(4) 6	16	10	1		4			1	(4) 38
	その他賃金 に関するもの	(2) 9	23	14	10	1	2	3			(2) 62
	退職一時金 年金	10	8	24	1	1	9	2		1	56
	解雇手当 休業手当	2	2	1	2		6	5	1		19
給 与 以 外 の 労 働 条 件	労働時間	1	7	17							25
	休日・休暇	2	1	13	2		2	1	1	1	23
	作業方法の 変更										
	定年制			2							2
	その他		1	3	2			2			8
経 営 又 は 人 事	事業休廃止 縮小	13	6	4	1		2				26
	合併 営業譲渡										
人 事	人員整理	(3) 7		2			1	1			(3) 11
	配置転換			3		4	3	3			13
	解雇	(2) 24	12	7	5	1	7	16	2	1	(2) 75
その他	2	2	3	7	1	3				18	
福利厚生			9	1		1					11
団交促進	5	16	47	20	13	23	15	2			141
事前協議制					2						2
その他	(2) 35	65	18	4		1	4	2	1	1	(2) 131
合計	(22) 172	(2) 242	297	104	(7) 49	72	58	11	2	5	(31) 1,012

- (注) 1 ()内は調停に係る事件数を再掲した。なお、仲裁の事例はない。
 2 複数年にまたがって係属した事件については、係属した年次に計上した。
 3 調整事項が複数の事件については、それぞれの欄に掲げた。

第6表 個別労働関係紛争のあっせん事件数

(終結事由別件数 平成13.10～令和4.12)

(単位:件)

終 結 事 由	13年 ＼ 17年	18年 ＼ 27年	28年 ＼ 令和2年	3年	4年	合計
解 決	2	3	6	1	2	14
打 切	3	9	11		1	24
取 下	2	2	2			6
不 開 始	3	4		1		8
合 計	10	18	19	2	3	52

(注) 複数年にまたがって係属した事件については、終結した年次に計上した。

(あっせん事項別件数 平成13.10～令和4.12)

(単位:件)

あ っ せ ん 事 項	13年 ＼ 17年	18年 ＼ 27年	28年 ＼ 令和2年	3年	4年	合計
経営又は人事	5	11	5	1	2	24
解雇	2	5	4			11
配置転換、出向・転籍		2	1		1	4
復職	1	1				2
懲戒処分		1			1	2
退職	2	1		1		4
勤務延長、再雇用						
その他経営又は人事		1				1
賃金等	4	4	9		3	20
賃金未払い	1		6			7
賃金増額						
賃金減額		1	2			3
一時金					1	1
退職一時金	1	1	1			3
解雇手当	2					2
休業手当						
諸手当		2			2	4
その他賃金						
年金(企業年金・厚生年金等)						
労働条件等		2	4	1		7
労働契約			1			1
労働時間		1	1			2
休日・休暇			1			1
年次有給休暇			1	1		2
育児休業・介護休業						
時間外労働						
安全・衛生						
福利厚生制度						
社会保険						
労働保険						
その他の労働条件等		1				1
職場の人間関係		3	6	1	2	12
セクハラ						
パワハラ・嫌がらせ		3	6	1	2	12
その他	1	2	1	1		5
その他	1	2	1	1		5
合 計	10	22	25	4	7	68

(注) 1 個別労働関係紛争のあっせんは平成13年10月1日より開始。

2 あっせん事項が複数の事件については、それぞれの欄に掲げた。

3 複数年にまたがって係属した事件については、係属した年次に計上した。

第7表 不当労働行為救済申立事件の審査状況

昭和21.3～令和4.12

(単位:件)

項目	年	昭和	31年	41年	51年	61年	8年	18年	28年	3年	4年	合計
		21年	31年	41年	51年	61年	8年	18年	28年	3年	4年	
		30年	40年	50年	60年	平成7年	17年	27年	令和2年			
前年からの繰越										1	1	
新規申立数		36	50	803	1,043	124	9	5	1			2,071
法 第 7 条 該 当 号	1	23	8	10	3							44
	2	1	7	8	3	1		3				23
	3	2	4	6	1	3	1	1				18
	4			1								1
	1・2		2			1						3
	1・3	7	21	769	1,030	115	1	1	1			1,945
	1・4											
	1・2・3	2	4	4	4	3	4					21
	1・2・3・4				1							1
	1・2・4						1					1
	1・3・4											
	2・3	1	4	4	1	1	2					13
3・4			1								1	
申立人	組合	26	48	45	14	11	9	5	1			159
	個人	9	2	758	1,029	110						1,908
	組合+個人	1				3						4
終 結 状 況	命令・決定			1			1					2
	救済											
	処罰請求	4										4
	一部救済	1	5	12		4	1		1			24
	棄却	4	1	1	3							9
況	却下	1			(1)	7						8
	和解・取下	26	42	779	698	466	8	4			1	2,024
所 要 日 数	最長							167	1,306		640	
	最短							48	1,306		640	
	平均							108	1,306		640	
翌年へ繰越し									1	1		

(注1) 昭和51年～60年「却下」欄()書きは、申立人が2組合で、その内1組合について却下したものである。

(注2) 法第7条該当号欄の右欄の数字は、以下のことを示している。

- 1: 1号該当(組合活動への参加を理由とするなどにより、不利益な取扱いをすること。)
- 2: 2号該当(団体交渉をすることを、正当な理由がなくて拒むこと。)
- 3: 3号該当(組合の運営に支配介入することや経理上の援助をすること。)
- 4: 4号該当(労働委員会に申立てたことなどを理由に、報復的な措置をすること。)

(注3) 「終結状況」欄の「命令・決定」のうち、「処罰請求」は昭和22年・23年に旧労働組合法の規定に基づき行った。

第8表 不当労働行為救済申立事件数(産業別)

昭和21.3～令和4.12

(単位:件)

産業	年	昭和	31年	41年	51年	61年	8年	18年	28年	3年	4年	合計
		21年 ～ 30年	～ 40年	～ 50年	～ 60年	～ 平成 7年	～ 17年	～ 27年	～ 令和 2年			
業	金 属	1	3									4
	石 炭	3										3
	その 他	2	5	1								8
建 設 業				1	2							3
製 造 業	食 料 品		3				1					4
	繊維工業 繊維製品	5	3	1								9
	木 材 木 製 品	4	3									7
	出 版 印 刷	3										3
	化 学	2	5									7
	窯 業 土石製品			1								1
	金 属 機 器	9	11	22	7	1						50
その 他		2										2
電 気・ガ ス・ 水 道 業				3								3
運 輸・通 信 業		2	5	6	8	2	1					24
卸 売・小 売 業・ 飲 食 店			6	6				1				13
金 融・保 険 業				1	1			1				3
サ ー ビ ス 業		3	3	1		3	5					15
医 療・福 祉			3	2		5	1					11
教 育・学 習 支 援 業								1	1			2
公 務				756	1,025	113	1	2				1,897
分 類 不 能				2								2
合 計		36	50	803	1,043	124	9	5	1			2,071

(注) 昭和24年6月の労組法改正前には旧労組法第11条(処罰請求)の申立があった。

第9表 不当労働行為救済申立事件係属数の推移

昭和21.3～令和4.12

(単位:件)

年次	係属事件数			年次	係属事件数		
	新規申立	前年からの繰越	合計		新規申立	前年からの繰越	合計
昭和21年～25年	24		24	平成元年	2	325	327
26年～30年	12		12	2年	1	325	326
31年～35年	29		29	3年	1	324	325
36年～40年	21	5	26	4年		252	252
41年	2	2	4	5年	1		1
42年	2	1	3	6年		1	1
43年	2	1	3	7年	1		1
44年	109	2	111	8年		1	1
45年	649	105	754	9年	1	1	2
46年	9	580	589	10年			
47年	2	560	562	11年	2		2
48年	10	2	12	12年	1	1	2
49年	6	3	9	13年	1	1	2
50年	12	7	19	14年	2		2
51年	1	12	13	15年	2	2	4
52年	3	12	15	16年		3	3
53年	1	1	2	17年			
54年	1		1	18年			
55年	5		5	19年	1		1
56年	2	4	6	20年	1	1	2
57年	4	5	9	21年			
58年	793	1	794	22年			
59年	128	794	922	23年			
60年	105	917	1,022	24年			
61年	110	354	464	25年	2		2
62年	3	319	322	26年		1	1
63年	5	321	326	27年	1		1
				28年		1	1
				29年		1	1
				30年		1	1
				31年・令和元年		1	1
				2年	1		1
				3年		1	1
				4年		1	1
				合計	2,071	-	-

第10表 労働組合の資格審査状況

昭和24.6～令和4.12

(単位:件)

年	申請事由	法人登記のため	不当労働行為の救済	申立てのため	推薦者の候補者	※必要と認められたものに	調整申請のため	合計	処 理 状 況				
									適 合	不 適 合	取下げ又は打切り	合 計	うち 補正 勧告 したもの
昭和24年～30年		45	7	453	8	17	530	511	5	14	530	199	
31年～40年		81	48	462	15		606	531		72	603	167	3
41年～50年		26	46	244	8		324	272		51	323	100	4
51年～60年		12	17	114	5		148	70	2	80	152	1	
61年～平成7年		1	21	17	1		40	26		13	39		1
8年～17年			9	10			19	13		7	20	1	
18年～27年			7	12			19	12		6	18		1
28年～令和2年			1	2			3	3			3		1
3年				2			2	2			2		1
4年										1	1		
合計		165	156	1,316	37	17	1,691	1,440	7	244	1,691	468	-

※ 総会において特に必要と認められたもの(職安法による労働者供給事業許可申請のため、その他)

参 考 资 料

歴代会長・会長代理一覧

期別	期 間	会 長	会 長 代 理
1	昭和21. 3. 28 ~ 22. 3. 27	大 熊 信 行	長谷部 元 伸
2	22. 3. 28 ~ 23. 4. 27	森 平 三 郎	吉 野 惺
3	23. 4. 28 ~ 24. 4. 27	伊 藤 信 道	石 田 孝一郎
4	24. 4. 28 ~ 25. 4. 27	小 林 正 一	石 田 孝一郎
5	25. 4. 28 ~ 26. 5. 24	小 林 正 一	石 田 孝一郎
6	26. 5. 25 ~ 27. 5. 24	小 林 正 一	大 平 禎 介
7	27. 5. 25 ~ 28. 6. 25	大 熊 信 行	大 平 禎 介
8	28. 6. 26 ~ 29. 12. 24	大 熊 信 行	山 口 弘 三
9	29. 12. 25 ~ 31. 3. 8	山 口 弘 三	片 岡 潔
10	31. 3. 9 ~ 32. 3. 8	山 口 弘 三	片 岡 潔
11	32. 3. 9 ~ 33. 3. 10	山 口 弘 三	片 岡 潔
12	33. 3. 11 ~ 34. 3. 25	山 口 弘 三	片 岡 潔
13	34. 3. 26 ~ 35. 3. 25	山 口 弘 三	片 岡 潔
14	35. 3. 26 ~ 36. 3. 25	山 口 弘 三	片 岡 潔
15	36. 3. 26 ~ 37. 3. 25	山 口 弘 三	片 岡 潔
16	37. 3. 26 ~ 38. 5. 26	山 口 弘 三	片 岡 潔
17	38. 5. 27 ~ 39. 5. 31	山 口 弘 三	片 岡 潔
18	39. 6. 1 ~ 40. 7. 9	山 口 弘 三	片 岡 潔
19	40. 7. 10 ~ 41. 8. 11	山 口 弘 三	片 岡 潔
20	41. 8. 12 ~ 43. 8. 11	山 口 弘 三	片 岡 潔
21	43. 8. 12 ~ 45. 8. 11	山 口 弘 三	片 岡 潔
22	45. 8. 17 ~ 47. 8. 16	山 口 弘 三	設 楽 作 巳
23	47. 8. 30 ~ 49. 8. 29	山 口 弘 三	設 楽 作 巳
24	49. 12. 1 ~ 51. 11. 30	山 口 弘 三	設 楽 作 巳
25	51. 12. 27 ~ 53. 12. 26	山 口 弘 三	設 楽 作 巳
26	54. 3. 22 ~ 56. 3. 21	設 楽 作 巳	中 山 悟 郎
27	56. 3. 22 ~ 58. 3. 21	設 楽 作 巳	柿 崎 榮 治
28	58. 3. 22 ~ 60. 3. 21	設 楽 作 巳	柿 崎 榮 治
29	60. 3. 22 ~ 62. 3. 21	設 楽 作 巳	柿 崎 榮 治
30	62. 3. 22 ~ 平成元. 3. 21	設 楽 作 巳	柿 崎 榮 治
31	平成元. 3. 22 ~ 3. 3. 21	設 楽 作 巳	柿 崎 榮 治
32	3. 3. 22 ~ 5. 3. 21	設 楽 作 巳	柿 崎 榮 治
33	5. 3. 22 ~ 7. 3. 21	設 楽 作 巳	柿 崎 榮 治
34	7. 3. 22 ~ 9. 3. 21	設 楽 作 巳	濱 田 宗 一
35	9. 3. 22 ~ 11. 3. 21	設 楽 作 巳	濱 田 宗 一
36	11. 3. 22 ~ 13. 3. 21	濱 田 宗 一	立 松 潔
37	13. 3. 22 ~ 15. 3. 21	濱 田 宗 一	立 松 潔
38	15. 3. 22 ~ 17. 3. 21	濱 田 宗 一	立 松 潔
39	17. 3. 22 ~ 19. 3. 21	濱 田 宗 一	立 松 潔
40	19. 3. 22 ~ 21. 3. 21	濱 田 宗 一	立 松 潔
41	21. 3. 22 ~ 23. 3. 21	濱 田 宗 一	立 松 潔
42	23. 3. 22 ~ 25. 3. 21	立 松 潔	浜 田 敏
43	25. 3. 22 ~ 27. 3. 21	立 松 潔	浜 田 敏
44	27. 3. 22 ~ 28. 2. 21	立 松 潔	浜 田 敏
	28. 2. 22 ~ 29. 3. 21	立 松 潔	山 上 朗
45	29. 3. 22 ~ 31. 3. 21	立 松 潔	山 上 朗

期別	期 間	会 長	会 長 代 理
46	31. 3. 22 ~ 令和 3. 3. 21	立 松 潔	山 上 朗
47	令和 3. 3. 22 ~ 5. 3. 21	山 上 朗	村 山 永

山形県民の歌

(昭和57年3月31日告示)

最上川

昭和天皇御製

島崎赤太郎作曲

広き野をながれゆけども最上川

うみに入るまでにごらざりけり

令和4年

山形県労働委員会年報

令和5年3月発行

山形県労働委員会事務局

山形市鉄砲町二丁目19-68

TEL 023-666-7774

FAX 023-666-7776