

令和3年2月12日

労働委員会事務局

## 令和2年の労使紛争の処理状況等について

## 1 概要

労使紛争の処理機関である労働委員会では、自らのミッションと取組の方向性を定めた「広島県労働委員会活動指針」に基づき、集团的労使紛争及び個別労働関係紛争の迅速・的確な処理に取り組むとともに、自律的な紛争解決に向け、出前講座の実施や関係機関との連携強化などの取組を行った。

## 2 紛争処理等の状況（令和2年1月～令和2年12月）

## (1) 不当労働行為の審査

(単位:件)

区 分	前年からの繰越し	新規係属	計	終 結			H27～R元の平均取扱件数
不当労働行為の審査	3	1	4	3	命 令	2	8.8
					和 解	0	
					取下げ	1	
行 政 訴 訟	1	0	1	1			2.8

- 新規申立て1件は、企業や職種に関係なく個人で加入できる合同労組からの申立てであり、労働組合法第7条第2号（団交拒否）及び同条3号（支配介入）違反を争うものであった。
- 命令のうち1件は外国人労働者に関する事件であり、本人が帰国していたため時間を要した（639日）。この結果、平均処理日数405日で、目標の1年は達成できなかった。
- 行政訴訟係属事件は1件で、最高裁の棄却決定により、当委員会の命令が維持された。

## (2) 労働争議の調整

(単位:件)

区 分	前年からの繰越し	新規係属	計	終 結			H27～R元の平均取扱件数	
労働争議の調整	あ っ せ ん	3	2	5	4	解 決	2	7.0
						打切り	2	
						取下げ	0	
調 停	0	0	0	0			0	
仲 裁	0	0	0	0			0	

- 新規申請2件は、企業内組合と産業別組合からの申請であった。
- 新規申請のあっせんを事項別（重複あり）にみると、「組合活動」などで2件となっている。
- 被申請者があっせんに応じずやむを得ず打切りとなったものが2件となっている。

## (3) 個別労働関係紛争のあっせん

(単位:件)

区 分	前年からの繰越し	新規係属	計	終 結			H27～R元の平均取扱件数
個別労働関係紛争のあっせん	4	7	11	11	解 決	6	13.8
					打切り	4	
					取下げ	1	

- 新規申請のあっせんを事項別（重複あり）にみると、「パワハラ等」が5件と最も多く、次いで「勤務条件等」が3件などとなっている。


### 3 労働委員会活動指針に基づくその他の主な取組

#### (1) 自律的な紛争解決の支援

紛争当事者による自律的な紛争解決の支援や紛争の未然防止を図るため、出前講座の実施、機関紙への事例掲載、情報発信を行った。

##### ○ 出前講座

労働団体、大学等を対象に実施した。

連合広島	2月15日	公益委員が、地場・中小労働組合役員を対象に、同一労働・同一賃金を巡る法改正の内容や、判例の動向等を中心に講話を行った。	
広島弁護士会	10月27日	公益委員が、労働委員会制度の実務や事例について講話を行い、制度の活用等について弁護士と意見交換した。	
広島修道大学	11月5日	使用者委員が、学生を対象に、労働法の基礎知識や社会に出るに当たってのアドバイスなどの講話を行った。	

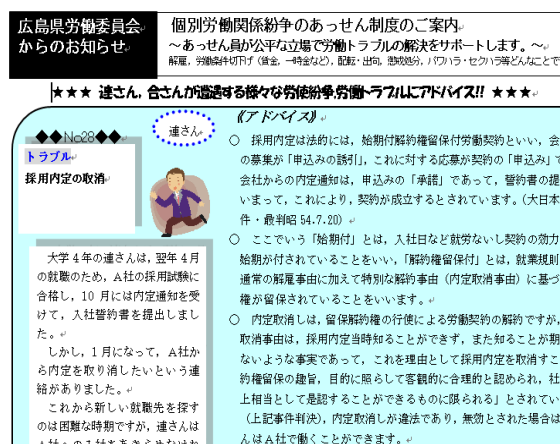
##### ○ 機関紙への事例掲載

広島県経営者協会及び連合広島の機関紙に、定期的に労使紛争事例やその解説を掲載した。

##### ○ 情報発信

市町の広報媒体、民間の就職情報誌等に労働委員会のあっせん制度に関する記事を掲載した（4市1町）。

また、広島商工会議所などの県経済団体に対しても、労働委員会制度の認知度向上と利用推奨への御協力について依頼を行い、各団体のホームページに記事を掲載するなどした。



**広島県労働委員会 個別労働関係紛争のあっせん制度のご案内**  
～あっせん員が公平な立場で労働トラブルの解決をサポートします。～  
解雇、労働条件低下（賃金、一時金など）、配転・出向、懲戒処分、パワハラ・セクハラなどどんなことでも

★★★ 達さん、合さんが悩める様々な労働トラブルにアドバイス!! ★★★

《アドバイス》

- 採用内定は法的には、始期付解約権留保付労働契約といい、会社の募集が「申込みの誘引」、これに対する応募が契約の「申込み」、会社からの内定通知は、申込みの「承諾」であって、誓約書の提出によって、これにより、契約が成立するとされています。（大日本労働・裁判 54.7.20）
- ここでいう「始期付」とは、入社日など就業ないし契約の効力発効期が付されていることをいいます。「解約権留保付」とは、就業規則に通常の解雇事由に加えて特別な解雇事由（内定取消事由）に基づく権が留保されていることをいいます。
- 内定取消は、留保解約権の行使による労働契約の解約ですが、取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消することの権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会上相当として是認することができるものと限られる」とされている（上記事件判決）。内定取消が違法であり、無効とされた場合は、人はA社で働くことができます。

◆No.28◆  
トラブル  
採用内定の取消

大学4年の達さんは、翌年4月の就職のため、A社の採用試験に合格し、10月には内定通知を受けて、入社誓約書を提出しました。しかし、1月になって、A社から内定を取り消したいという連絡がありました。これから新しい就職先を探すのは困難な時期ですが、達さんはA社への入社を希望していました。

#### (2) 関係機関との連携強化

- 10月21日に『労働紛争解決ネット広島』の構成機関の担当者が会合し、新型コロナウイルス感染症への各機関の対応状況や県民からの相談内容等についての情報共有を図った。
- 昨春以降に顕著となった、新型コロナウイルス感染症の拡大のため、『労働紛争解決ネット広島』と中労委との共催により毎年開かれていた「労使関係セミナー」を中止する等、感染拡大防止への対応を優先した結果、必ずしも十分な取組を行うことができなかった。