

## 平成 28 年から令和 7 年に係る特徴的テーマへの委員随想について

80 周年記念誌作成の目的であるこの 10 年間の記録を残すという観点から、この間福岡労委が取り扱った調整事件、不当労働行為事件などから特徴的なテーマを選定し、そのテーマについて御担当された委員に随想を依頼しました。(掲載は氏名の 50 音順としている)

労組法第 18 条に基づく福岡県初の決議に至った事案～労働協約の地域的拡張適用の小委員会に使用者側として参加された御経験について、有馬元委員(使)にお願いしました。

福岡労委が発出した使用者性に係る命令については、審査委員を担当された大坪元委員(公)にお願いしました。

個別労使紛争に係る知事からの委嘱による委員あっせん事件(当事者からの最初の相談は県労働者支援事務所が受付し、その後福岡労委の公労使委員(各 1 名)であっせんを行うもの)について、使用者側の説得に当たられた熊手委員(使)にお願いしました。

福岡労委では 24 年ぶりの公益事業に係る調停申請について、労働者側として調停委員会に参加された桑原委員(労)にお願いしました。

定年後の再雇用に係る不当労働行為事件での関与和解について、参与委員として携われた島添元委員(労)にお願いしました。

労組法第 18 条に基づく福岡県初の決議に至った事案～労働協約の地域的拡張適用の小委員会に労働者側として参加された御経験について、高田元委員(労)にお願いしました。

この 10 年の中での特徴的な委員会活動として、平成 29 年度に福岡労委が県庁から福岡県吉塚合同庁舎に移転したことを記念して開催したトークイベントについて、当日のコーディネーターを務めていただいた所委員(公、現会長)にお願いしました。

集団的あっせん事件での意外な場所・タイミングでの和解勧試の成功例について、中村委員(使)にお願いしました。

福岡労委が発出した労働者性に係る命令については、審査委員を担当された服部元委員(公)にお願いしました。

## 労働委員会の妥当性判断

有馬 紀顕 元使用者委員

(平成 29 年6月23日～令和 5 年 11 月 26 日)

令和 5 年 11 月 16 日、福岡労委初の「労働協約の地域的拡張適用」が決議された。この決議は、挙手による採決ではなく無記名投票で行われ、賛成14・反対7という結果であった。

簡単に申立ての概要を振り返ってみよう。拡張適用の申立てが福岡県知事に対してなされ、県知事から労委に対して決議が求められたのが令和 5 年 2 月。

従来、A 市では市の公社が水道事業(検診業務)を担っていたが、平成 21 年度から民間活力導入を目的としたプロポーザル方式を取り入れ、市内の 5 か所の営業所を 3 地域に区分し、数次にわたって民間委託された。

先行して全国大手の2社が受託したのち、地元の中小事業者が受託。

水道事業の検針員の多くは有期雇用の時給制であり、検診件数歩合が加算されていた。(労働協約を結んでいない地元の中小事業者はこの歩合給の見直しを行ったため、検針員で構成する組合が反発し、令和元年に福岡労委にあっせんを申し立てていた。)

福岡労委は直ちに小委員会を設置し、審議に取り掛かったが、拡張適用の申立ては初めてのことであり、各側委員・事務局も手探り状態の中、労組法第18条の要件確認等熱い議論を重ねた。

協約当事者の大手企業2社、協約当事者以外の地元の中小事業者からのヒアリングでは、①大手企業2社は他県では今回のような労働協約を結んでいないこと、②福岡の賃金水準は全国でも高位にあること、③地元の中小事業者の賃金も歩合給が見直されたとはいえ、決して低い水準ではないこと、④地元の中小事業者の検針品質が大手2社よりも高い調査結果も見られ、民間委託後のサービスの低下は見られないことが分かった。

仮に拡張適用されることになれば、協約当事者である使用者に雇用されているほとんどの労働者に支給されている時給 1,500 円から1,600 円台という一般的に言えば高水準の賃金が適用されることになる。福岡県の地域別最低賃金が941 円の C ランク(令和 5 年度)であることからしても、これはいかがなものかとの疑問が湧いてきた。国鉄分割民営化や国立病院の独立行政法人化との違いは何なのかも考えさせられた。

2 年ぶりに小委員会報告書を読み返してみると、報告の第 3 の 1 に地域的拡張適用

制度趣旨として、

『～(略)～地域的拡張適用制度は当該協約締結に関与していない労使に対しても協約の規範的効力を及ぼすものであるので、拡張適用の要件の充足と要件が充足された場合に拡張適用を実際に行うことの妥当性について、慎重に判断することが望まれる。』と記されている。

労働条件の低下を防ぐ最低賃金協定を否定するつもりは毛頭ない。

しかしながら、およそ80年前、戦後の混乱期に立法された労組法第18条は今回のような世間水準以上の賃金を拡張適用することを予定していたのであろうか。

水道事業という市民に直結したサービスを提供する事業であるからこそ、「公共の利益」の観点からの「妥当性」の議論を今一步深めることができなかつたと反省している。

今回の県の決定に対して不服申立て等はなされずに確定したと聞くんが、個人的には上級審等の「妥当性」判断を伺ってみたい案件であった。

最後になつたが、なにはともあれ、事務局各位のご奮闘のおかげで無事に在任期間中に結論を得たことに心から感謝申し上げ筆をおきたい。

## 労組法における使用者性を争点とする命令 (令和3年(不)第12号事件)

大坪 稔 元公益委員

公益委員(平成27年11月26日~令和7年11月26日)

会長代理(令和3年11月26日~令和5年11月26日)

私は、平成27年から10年間、公益委員を務めさせていただきました。この間、10件の審査事件を担当し、そのうち5件については命令となりました。本職が経済学部の教員であったこともあり、審査の進め方から命令書の文章や構成に至るまで、わからないことばかりで、当初は大変だったと記憶しています。今回、私が担当した事件の中で、特に興味深かった令和3年(不)第12号事件について紹介させていただきます。

この事件は、ある労働者(ここではXとする)が、派遣会社からある企業(ここではYとする)へ派遣され、Yの運営する特別養護老人ホームへ介護職として就労していたところ、Xが加入する労働組合がYへ団交を申し入れたのに対し、Yが不誠実に対応したり、団交に応じなかったりしたとして労組法第7条第2号に該当するか否かについて争われたものでした。

当初、労働者Xは実際には休憩をとっていなかったものの、休憩をとっていてもタイムシートに休憩時間を記入することを他の従業員から伝え聞いたため、休憩時間を記入していましたが、ある時点からXは自分の判断でタイムシートに休憩時間をゼロとして記入するようになりました。その後、XのYへの派遣が終了し、Xは労働組合に加入すると同時に、Yに対して休憩時間労働の問題などを議題として団交を申し入れました。これに対し、Yは休憩時間労働の問題は、別途争っていた地裁での判決後に休憩時間に対応する金額がXに支払われたこと、さらにYは派遣先であることから団交に応ずべき使用者には当たらないと主張しました。

この事件で問題になったのが、派遣会社からXを派遣されていた派遣先のYを労組法上の使用者と解すべきかどうかという点でした。この判断にあたり、この事件では使用者を労契法上の雇用主に限定せず、雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件などに対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している者も雇用主と同視できるものであり労組法上の使用者と解すべきと考えました。そのうえで、組合が団交を通じて求めていたのはタイムシートの訂正であり、Xの休憩時間労働を確認できるのは派遣会社ではなくYであったとし、この観点からYを労

組法上の使用者と判断しました。

また、労働者派遣法第44条第2項により、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなして労基法第32条及び第36条第1項が適用されることを併せ考えれば、Yはタイムシートの訂正のための休憩時間労働の確認を行う責任があり、その限りにおいて、YはXとの関係で基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったということができると考えました。

この事件からわかることは、一般に労働契約上の雇用主が使用者として位置づけられることが多いものの、労組法上の使用者は団交の議題によって影響を受ける場合もあり、形式的に判断するのではなく、個々の実態に即して判断する必要があるといったことであったかと思えます。

## 個別労使紛争の委員あっせんについて

熊手 艶子 使用者委員

(平成 29 年 11 月 26 日～令和 8 年 3 月在任)

私が担当した個別労使紛争に関わる委員あっせんの経験についてご紹介したいと思います。(※)

私が担当した事件は、申立者が解雇の撤回と職場復帰を求め申し立てられたものでした。

会社側(被申立者)の解雇理由書は、時系列に A4 の用紙に 8 頁程の詳細な解雇に至った理由が書かれていました。会社側は、申立人について助言や指導の記録をとってはいるが、減給や降格処分などは一切行っていませんでした。

私は、税理士として中小零細企業に 30 年以上関わってきましたので、会社側の行動は、よく理解できます。会社側は、降格や減給処分を規則どおりに随時行うことにより、申立者が仕事に対するやる気をなくし更に状況が悪くなることを恐れたことと、まだその従業員に期待していたためと思われる。大きな組織であれば、当然規則どおりに処分が行われるでしょうが、中小零細企業は違います。人手不足の中で仕事を行っていますので、なかなか処分をためらう場合が多いようです。

あっせんでは、最初に、申立者の意見聴取を公益委員、労働者委員、使用者委員で行いました。申立者は、あくまでも職場復帰にこだわりました。

続いて、会社側の意見聴取を行いました。解雇撤回はできないが、早期解決には前向きに対応したいとのことでした。

そして、会社側の代理人から、金銭解決の申出があったため、双方に対し調整を行いました。

当初は、解決金の金額に大幅な差がありましたが、申立者より会社側の提案を受け入れる旨の回答があり、提示したあっせん案に双方合意し、第 1 回のあっせんで解決、終了しました。

今回の事件の申立者は、裁判手続も辞さないとの強い意志が感じられたため、委員あっせん以外では解決が難しい事件だったと思われませんが、特に解決に結びついたと思われる点として、

- ・ 公益委員からの聞き取りが申立者の信頼を得た一方で、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者構成だったため、申立者は緊張を強いられ、結果として早期の解決を望んだこと。

- ・ 会社側が、公益委員、労働者委員、使用者委員から話を聞いたことにより、労働問題の解決は白か黒ではないと得心したこと。
  - ・ 類似する解決金の相場について公益委員から会社側に説明したことにより、申立者の希望する金額ではないが、会社側が申立者の希望する金額に歩み寄ったこと。
- などが挙げられます。

労働委員会の委員あっせんは、感情的になっている申立者及び会社側双方にとって、和解しやすい雰囲気になり、個別労使紛争の早期の解決のためには役立つと思われます。

印象的だったのは、会社側の役員が、あっせん委員に深々と頭を下げられ、すっきりした顔で、会場を後にされたことでした。

※ 福岡県では個別労使紛争に関する相談、あっせんは、知事部局（労働者支援事務所）において実施しているが、労働委員会委員の専門的知見に基づく判断等を要すると考えられる事案等については、労働政策課長の依頼により、労働委員会の委員によるあっせんを実施している。

## 24年ぶりの公益事業に係る調停事件での和解

桑原 忠志 労働者委員

(令和元年11月26日～令和8年3月在任)

労働者委員を拝命し、3期6年が経過し、4期目に入りました。労働委員会では、労使間の意見が一致せず自主的な解決が困難な場合に当事者からの申請により、労調法に基づくあっせん・調停・仲裁の調整手法を用いて、労働争議の解決を図る役割を担っています。私もこれまで7件のあっせん事件を担当しましたが、日々労働現場における労使関係が抱える問題の深さを痛感しています。

そのような中、福岡労委に対して24年ぶりとなる公益事業に係る調停申請があり、調停委員として担当する機会をいただきました。今回、その貴重な経験を共有し後世に残すために労働委員会の創設80周年記念誌へ寄稿させていただきます。

私が本事件の調停委員に指名された際に、調停はあっせんから一步踏み込み、調停委員会が作成した調停案について当事者双方に受諾を勧告する調整方法であると理解はしていましたが、これまで一度も経験はなく、大きな緊張感に包まれたことを思い出します。

過去の資料では、福岡労委への調停申請は、昭和21年から平成7年の50年間で103件であったのに対し、平成8年から令和7年の30年間では本事件を含め3件にとどまっていることがわかりました。特に公益事業に係る調停申請は平成12年以降24年ぶりであると知り驚きました。昭和から平成にかけて労働争議が顕著であった時代には労働委員会が重要な役割を果たしていた一方で、現在では、労使関係の安定化が進み、労使交渉や労働争議の在り様も時代とともに変化していることを実感しました。

本事件の申請者は、医療機関を運営する法人が福岡県においた支部(以下「法人」)で、被申請者は当該法人内のいくつかの医療機関の単位労組が連合体として結成された労働組合(以下「組合」)です。

当事者間で協議された賃金引上げを巡る対立により団交が決裂し、組合が争議行為を構えて対峙したため、令和6年4月、法人は争議行為の回避と問題の解決を求めて、あっせんを申請しました。同年8月、あっせん案を双方受諾して、問題の一部は解決したものの、法人は残存する問題の解決と新たな争議行為の回避を理由にあっせん解決から継続して調停を申請しました。

当事者双方の主張が対立し、緊張感が高まる中、調停委員会(以下「委員会」)が設置され、公益事業に係る労働争議に必要な公共性を踏まえた国民生活への影響を最小限に抑えることを最優先に、問題解決に向けて調停作業に入りました。

調停案の提示に際し、単に提示することなく、委員による意見の聴取と説得を行いつつ、組合の理解促進に向け、補足説明を追加するなど、丁寧な働きかけに努めました。しかし、当事者双方の主張の隔たりは大きく、幾度となく不調の危機に陥る場面もありましたが、委員会は、労使双方が、調停による解決を期待する前向きな姿勢を重視し、粘り強い助言や説得を繰り返すとともに、合意に向けた自主的な労使交渉を促すなど継続的な働きかけを重ねました。その結果、調停を基にした団交の中で合意に至り、同年12月、調停委員会提示案を双方とも受諾し、委員会立会いのもと、確認書を締結し、本件は解決しました。

24年ぶりの公益事業に係る調停事件であり、委員会の各委員や事務局全員が経験を持たない中で、争議行為回避の時間的制約の下、昼夜を問わない委員会の開催及び事務局職員による当事者双方への状況調査・事情聴取など、常に全員が緊張感と責任をもって調整作業を進めるなど大変な苦勞がありました。

今回の調停を経験したことで、労働者委員は労働者の立場や現場の実情を理解しながらも公平・中立な立場で紛争の自主的解決を支援し、当事者双方の理解を深めて実現可能な和解につなげることを、そのためにも使用者委員と協働して判決や命令では救えない条理を考慮し、実情に即した解決をめざすことが役割であることをあらためて学びました。

また、労働者委員は、労働組合や労働者の期待を受ける立場でありながらも、法と証拠に基づいて特定の個人や団体に偏らない判断を心がけるとともに、労使紛争が社会全体へ与える影響を踏まえて公益性を意識した職務の遂行が求められることを再認識しました。

このような学び多き経験を得て、今後も自身の経験や専門知識を活かして当事者の労使関係や現場の事情を深く理解しつつ、自らの見解が普遍的でないことを自覚して謙虚に事案に向き合うことを忘れずに職責を果たしていきたいとの思いを強くしました。

## 和解における三者構成のメリットと事務局のフォロー

島添 幹子 元労働者委員

(平成27年11月26日～令和4年4月30日)

私が労働委員会委員を務めた6年間余りの間は、コロナ禍でのウェブ会議以外にも、労組役員を長年やっていた私でも初めて経験することが多く、戸惑いと驚きの連続でした。

委員として多くの事件を担当させていただいた中で、特に印象に残った不当労働行為事件について触れながら、当時考えたことをつづりたいと思います。

本件は同一の申立人(組合)と被申立人(使用者)で立て続けに申立がなされた二つの事件が、両事件は関連性があるとして併合して取り扱うこととなったケースでした。

本件の申立人である組合の執行委員長は、定年後再雇用されており、次の誕生日には65歳となり同月末で再雇用期間が満了することになっていました。そんな中、70歳までの雇用延長が努力義務とされる高年齢者雇用安定法の改正概要が明らかになったため、その時点で組合は執行委員長の雇用延長を使用者に求めました。使用者は、交渉には応じるものの、雇用延長は認めなかったため、組合は誠実団交を求めて労働委員会に不当労働行為救済申立てを行いました。これが一つ目の事件です。

その後、組合は、執行委員長の関連団体へのあっせんや紹介を求めましたが、使用者は当初の団交での回答を繰り返すばかりか、さらに加えて、理事会で専務理事や理事長補佐が、労組活動を全面的に否定する発言や労組の名誉を貶める虚偽の報告を行い、執行委員長の雇用延長や関連団体へのあっせんは行わないことを決定しました。そのため、組合は、新たな不当労働行為であるとして、二つ目の事件を申し立てました。

私は最初の事件を担当していましたが、立て続けに同じ当事者が関係する事件が申し立てられたので、これはこじれる、和解は難しい事件になるのではと思いつつ、これを労働委員会はどう捌いていくのかと担当委員の一人として案じていました。その直後の総会で、二つの事件は関連性があるとして両方の事件を併合し、一つ目の事件の担当委員が併合された二つ目の事件も担当することとなりました。後で聞くと、こういう例はよくある取扱いということでしたが、初めてだった私はとても驚いたこと、そしてこの事件が、最初の予想に反して、調査の段階で和解が成立し、安堵したことを覚えています。

そこで、この併合事件に関し、労側参与委員として印象に残ったことを振り返ってみます。

本件でまず感じたのは、法改正によって、雇用延長の努力義務の対象となる労働者がいるのに、当初の回答から一步も踏み出さない使用者の姿勢に対する憤りです。組合が当初の雇用延長の制度化を求める主張から、関連団体等へのあっせんや紹介に歩み寄っ

ているにもかかわらず、使用者は全く歩み寄りの姿勢を見せませんでした。

労働委員会の特色は、公益委員・労働者委員・使用者委員という三者で構成されていることです。労働委員会に申立てがなされるのは、労使関係がこじれにこじれ、労使だけでは解決できない場合ですから、本件でも、事件の審査員である公益委員の先生の法解釈や判例等に裏付けられた説得と、使側参与委員が使用者としての判断に基づき説得されたのが、本件の解決に功を奏したのではないかと考えます。調査を進めていくと、執行委員長と専務理事は昔からの知り合いで、当該業務活動を培ってきた仲間らしいのですが、長年の確執があるらしく、それが使用者側の頑なな姿勢の根底にあるように見受けられました。このような場合、労側参与委員がいくら意見を言っても使用者の説得は難しいのですが、使用者という同じ立場だと「聞く耳」を持つようになるのでしょう。本件は、今後団交においてお互いの主張の根拠を示し、関係書類を提出し、協議を行うという内容で和解が成立しましたが、労働委員会の三者構成が和解に繋がったと思います。

そして、もうひとつ印象に残っているのは事務局の役割です。

不当労働行為事件では、労使の主張の争点を書面で整理し、確認することからスタートします。その書面は申立人及び被申立人から提出された申立書・答弁書等を基に事務局が作成するのですが、本件でもこれがよくまとまっており、感心しました。調査や審問に際し、何度も争点を振り返ることができ、使用者の発言でついつい感情的になって横道にそれてしまいそうな時でも、軌道修正することができました。

また、参与委員として事件を担当すると、意見書を書くという仕事もあります。

意見書とは、公益委員が合議により命令を作成する前に、公益委員に対して労使の参与委員が各側の意見を述べるものです。私は意見書を考える際、事務局作成の事件の記録や自分のメモを参照していましたが、時々自分のメモの勘違いに気づかされ、一人恥ずかしかったこともありました。結果的にこの事件は和解になったので意見書は書きませんでした。いつも前回の事件期日の記録と自分のメモを参考に、次回の調査や審問のポイントを個人的に練って期日に臨んでいました。

最後に、労働委員会制度ができて 80 年、設立当時から、労働者や雇用を取り巻く環境は大きく変わっています。私の在任期間でも個人紛争や合同労組の案件が申立ての多くを占めていましたし、加えて労働者性や使用者性の問題、「雇用契約」の在り方等課題は山積しています。労働委員会が紛争解決のみならず、労使紛争の現場に直結する組織として、労働に関わる問題について意見を発信する存在となるよう委員と事務局が一体となって取り組まれることを期待しています。

## 労働者保護と公正競争の確保に向けて

高田 章男 元労働者委員

(平成29年11月26日～令和7年11月26日)

令和5年2月9日、X組合から福岡県知事あてに、労働協約の地域的拡張適用に関する決定を求める申立てがなされ、県知事から労働委員会に決議が求められました。福岡労委では、同年3月10日の定例総会において、公労使委員各2名をもって構成する小委員会を設置して調査審議を行うこととし、その小委員会における2名の労働者委員の一人に指名されました。

小委員会では、主に申立て事実の調査(書面調査並びに当事者からのヒアリング等)と要件審議(一の地域において従事する同種の労働者の大部分が、一の労働協約の適用を受けるに至ったときの要件を満たしているか否か)を行い、7回の小委員会を開催する中で、申立組合及び協約締結済みの使用者並びに拡張適用対象の使用者への書面調査やヒアリングを実施し、同年10月4日に小委員会報告書が取りまとめられました。

小委員会において、最も審議が難航したのは、労組法第18条第1項の「大部分」の解釈であり、これは法律に明文がないため、過去の労働委員会の判断などを踏まえて事案ごとに判断するほかなく、過去の例では、労働者の約73%が適用を受けた場合には「大部分」と認められ、約66%では「大部分」の要件を満たさないとの判断もなされています。

本件では、A市水道事業の検針業務に従事する「時間給制水道検針員」106名のうち、77名(72.6%)の組合員が協約の適用を受けていました。さらに、非組合員も協約と同一水準に揃えられている実態があり、総合的に判断して同種の労働者の大部分が協約の適用を受けていると認められることから、本件は労組法第18条第1項の「大部分」の要件を満たすとの判断がなされました。

その結果、「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」の要件を満たしており、「本件協約の拡張適用を行うことは、労組法第18条の趣旨にも適合し、妥当と解される」との報告書がまとめられました。

しかしながら、小委員会では、今回の拡張適用に対する意見が、真っ二つに割れた中で審議が進められ、この小委員会報告がまとめ上げられるまでには、拡張適用することが妥当と解する事に対して、様々な反論が出されたことから、最終的には報告書の末尾に本件協約の拡張適用に関する意見が付された報告書となりました。

このことは、今回、賃金に関する労働協約が拡張適用されると、昭和33年(1958年)の滋賀県知事決定以来65年ぶりとなることから、殊更慎重な審議が求められたからと考

えます。そのため労働者委員として、特に「大部分」の要件に関して、労組法第 18 条は、「一の地域」における労働条件の切り下げを防止し、労働条件の維持改善を図るとともに、公正競争を確保することを目的としており、労組法第 17 条の「一の工場事業場」とは異なる労働環境下で適用されるものであるからこそ、第 18 条として別の条文になっているとの考えのもと、意見を述べてきました。

例えば、同一市内における同一業務でありながら、就労するエリアによって労働条件に格差が生じている現状は、同一労働同一賃金の法理念に従えば、公正で合理的な待遇を保障されるべきであり、更には、同一市内におけるエリアごとの格差は、長期的には労働力の偏在化を生み出し、民間に委託された公共サービスに温度差が生じる懸念もあります。

さらには、使用者間の公正競争を確保する観点では、A市においては、プロポーザル方式により地元企業にも配慮した入札制度が導入されており、企業規模の差は影響を及ぼさない状況にあると考えられ、加えて、現状において自由競争の下、3つの事業者がエリア分けして請け負っている実態があり、本件申立てにおいて、他企業の新規参入排除や、大手企業に有利となるなど、競争を制限するために拡張適用制度を濫用的に利用したような事情は伺われず、その他拡張適用を否定すべき特別の事由も認められない状況にありました。

このような調査・審議内容を踏まえ十分な検討を行い、小委員会の中では労働者委員の立場で発言し、小委員会協議を重ねた結果、最終的には全会一致とはなりませんでしたが、賛成多数で「本件協約の拡張適用を行うことは妥当と解される」との報告書がまとめられ、同年 10 月 13 日の定例総会に提出されました。

定例総会においても、各委員の立場で意見が分かれたことから、2 回に亘る定例総会の慎重な審議を経て、同年 11 月 16 日の定例総会で、小委員会報告書が決議(案)とともに賛成多数で可決されたことは、労働者委員として感慨深い事案となりました。

労組法第 18 条「地域的の一般的拘束力」は、要件の審査は厳しいものの、本件が前例となり様々な地域・業種・業態において、労働協約の地域的拡張適用の議論が進むことを期待します。

## 福岡労委吉塚合同庁舎移転記念イベントの思い出

所 浩代 会長

公益委員（平成27年11月26日～平成30年7月31日、

令和元年11月26日～令和8年3月在任）

会 長（令和7年11月27日～令和8年3月在任）

平成 29(2017)年 11 月 10 日(金)、「新しい働き方と私たちの未来～ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、そして、自分らしく輝ける職場とは!」と題するイベントが、福岡県吉塚合同庁舎 803 会議室で開催されました。福岡労委が、県庁 3 階から吉塚合同庁舎 7 階へ移転することに伴い、福岡労委の所在地と活動内容を県内外の皆様幅広く周知するために催されたものです。

このイベントの前年には、第 3 次安倍晋三内閣による「働き方改革実現会議」が設置され、イベント開催の半年ほど前に、「働き方改革」の具体的内容を示す「働き方実行計画」という文書が公表されていました。その文書の冒頭は、このように始まっています。

「「働き方」は「暮らし方」そのもの・・・働き方改革は、・・・日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。」

この冒頭の文章に現れているように、当時の政権の重要目標は、長時間労働の見直しと正規・非正規間の極端な処遇格差の縮小でありました。「個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会」の実現を目指した取り組みが本格化した時期です。

福岡労委でも、この時代の風を捉えた新しい広報活動が求められていました。そこで、伝統的な講演会スタイルとは一線を画する「トークイベント」が企画されました。第 1 部はゲスト 2 名をお迎えし、福岡労委のメンバーと意見交換する「トークセッション」、第 2 部は、福岡労委の労働者委員 1 名、使用者委員 1 名と第 1 部のゲスト 2 名を加えた 4 名のパネリストによる「パネルディスカッション」（コーディネーター：福岡労委公益委員）でした。

私は、第 1 部の「トークセッション」のコーディネーターを担当しました。第 1 部は、テーマが「未来の職場について考えよう」というもので、私を含めて登壇者 3 名は全て女性。企業側のゲストは、(当時)イオン九州株式会社執行役員人事教育部長兼ダイバーシティ推

進室長の方で、労働側のゲストは、(当時)JR九州労働組合中央本部本社支部執行委員の方でした。

会場には150名弱の参加者が着座されていましたが、3分の1程が福岡県内の大学生ということもあって、セッションの前半は、登壇者3名がそれぞれのキャリアを振り返り、後半は、「ダイバーシティ(多様性)」をキーワードに、女性、外国人、障がいのある方などの様々な事情を抱える労働者がそれぞれの能力を最大限に発揮するために必要な職場の取り組みについて考えました。

企業側のゲストは、お客様も多様な価値観をお持ちで、働く従業員の側にも多様な価値観があるから、価値観の違いを前提に個々の能力が活かされる職場を作りたい。それが結果的に企業価値を高めることになる」と述べられました。労働者側のゲストは、JRは男性が8割の職場であるが、女性が安心して働き続けられるように、女性組合員のニーズをすくい上げるアンケートを毎年行っていると教えていただきました。育児、介護、そして不妊治療と個々の求めるニーズが多様で、それに対応できるように制度の幅を広げていかなければならないとお話になっていました。第1部は、労使それぞれのリアルな日常が伝わるライブ感のあるセッションになったと思います。

第2部のパネルディスカッションは、「新しい働き方を進めるために」というテーマで、4名のパネリストが登壇し、福岡労委公益委員のコーディネートで、当時の働き方改革実行計画の内容にふれながら、ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務形態、長時間労働の是正、女性の活躍、非正規雇用者の処遇改善、同一労働同一賃金といった幅広い問題が議論されました。こちら、それぞれのパネリストが職場でどのような問題を抱え、どのように解決しようとしているのか、現場の取り組みが熱意とともに伝わってくる意義深い討論となりました。

この原稿を書いているのは2025年11月で、あのイベントからちょうど8年の月日が流れています。今当時の資料を見て振り返りますと、コロナ禍を経て、当時よりは、ワーク・ライフ・バランスの意識は浸透し、育児や介護に関する制度も、法律の内容をみれば、国際的な模範となる水準に到達しました。しかしながら、それらの活用実態を見ると、育児・介護に関する制度の利用率は、特に復職後に使用される短時間勤務や時間外制限制度の利用において、男女に大きな差があります。また、日本では、男性稼ぎ手モデル(夫が正社員、妻がパートで家計を維持する世帯)が標準的な家族の形態であるため、男女間賃金格差

がなかなか縮小していません。(G7では、日本が男女の賃金格差が最も大きい)。さらに、日本は少子高齢化の最も加速している国で、国内外からの労働力の確保と AI を活用した生産性の向上という人類史上初となる難題を突きつけられています。

働き方実行計画が示したように、私たちは常に「働くということに対する考え方」をブラッシュアップし続ける必要があります。ただ、8年前と大きく異なるのは、AI 翻訳の目覚ましい発達とインターネット回線の高速化です。私たちは、デジタル化の恩恵を受け、物理的な距離と言語の壁を越えて、世界の様々な場所にある多くの職場から多様な価値観を学ぶことができます。未来の職場をより良いものとするために、福岡労委の一員として、国境を越えて多くを学び、一歩ずつより良きサービスを提供できるように努力して参りたいと思っています。

## 和解のタイミング

中村 年孝 使用者委員

(令和3年9月1日～令和8年3月在任)

私は、労働委員会の使用者委員として4期目を迎え、これまで様々な事件を担当してきましたが、その中で、特に印象に残っている事件をご紹介しますと思います。

その調整事件の概略としては、雇用契約の更新や、未払賃金の支払等についての団交を、被申請者(会社)が、団交の時間帯と出席人数に固執し、拒否しているとして、申請者(組合)が、誠実団交の実施等を求めたものです。

そこで、団交の時間帯と出席人数について調整を行うことになり、第1回のあっせんが開催されました。その場で、使用者側のあっせん員である私は、会社に対して、互いの主張にこだわって長引くことは会社にとってデメリットになるため、ある程度譲歩して、まずは、1回目の団交を行うことが必要である旨、説得を試みました。

あっせんを開始し、小一時間経った頃、突然、会社側が、この後、用事が控えているので、本日はここで退席するといひ、あっせんの会場から退出しはじめました。そこで、私は出ていく会社側を追いかけ、廊下を歩きながら、何とかもう少しだけあっせんで話をする時間を延ばせないかと話しかけましたが、会社の社長は、それは無理だとの一点張りです。そして、同氏は、それならば、いったん帰った後、携帯電話でやり取りをしようと投げかけてきましたが、今度は、私が、対面で行いたいと譲りませんでした。

そうこうする内に、1Fに降りるエレベーターの前まで来てしまい(あっせん会場は建物の7Fにある)、いよいよこれはダメかと諦めかけましたが、組合が主張する〇時以降の団交の時間帯だけでも応じるわけにはいかないかと説得したところ、社長及び関係者は、わかった、但し出席人数は双方2名ずつならば応じようという言葉を残し、エレベーターの中へ消えていきました。

あっせん会場からエレベーターの扉が閉まるまでの時間としては、約5分間の出来事でした。その後、組合に会社側の条件を提示したところ、組合も譲歩し、双方3名以内の出席人数とすることで折り合い、その旨のあっせん案で合意することとなりました。

結論としては、双方合意となり、たまたまこのケースはうまく事が運んだだけのように見えますが、私自身、改めて、タイミングの大切さ、最後まで諦めない姿勢を学んだ気がします。非常に短い時間での出来事ですが、切羽詰まっているからこそ、うまくいったのではないかと思います。社長は、団交に応じることは、やぶさかではないと、小一時間のあっせんの中で姿勢を示されていました。また、交渉が長引くことのデメリットも理解されていたはずで

一方、私の方も、この機会を逃すと、あっせんは失敗するという思いが強かったため、いま思えば、最後まで執拗に食い下がった気がします。まさしく、タイミングがなせる業だったのかもしれない。

## 労組法における労働者性を争点とする命令 (令和 5 年(不)第 3 号事件)

服部 博之 元公益委員

公益委員(令和元年11月26日~令和 7 年 11 月 26 日)

会長代理(令和 5 年11月27日~令和 7 年 11 月 26 日)

福岡労委は 80 周年を迎えることとなった。私も公益委員に就任して満 6 年となり、就任以来、不当労働行為を巡る審査事件、あっせん事件、また、個別労働紛争に関するあっせん等に関与させていただいた。日頃、弁護士として種々の法律問題を取扱う者としても、なかなか集团的労使関係の事案に接することは多くないところである。6 年間にわたり、集团的労使関係のあり方について向き合い、解決に関与させていただく機会を得たことは、私自身にとって大変有意義なものであったと感じている。

私が審査委員として関与した事案のうち、特徴的な事案として、労組法における労働者性が争点となった令和 5 年(不)第 3 号事件について取り上げることとしたい。

事案の概要は、以下のようなものである。

飲食店舗を運営する会社において、その飲食店舗の営業を昼間帯から夜間帯までの 1 部営業と、夜間帯から深夜帯までの 2 部営業とに分け、その 1 部営業は会社と雇用契約を締結した従業員による直営とする一方、2 部営業は会社と業務委託契約を締結した夫婦 2 人 1 組の経営パートナーにより運営していた。

この経営パートナーが労働組合に加入し、会社に対して団交を申し入れたところ、会社は、経営パートナーが労組法上の労働者に当たらないとして団交を拒否した。これを受けて、組合が、福岡労委に対して、会社の団交応諾を内容とする救済申立てを行ったという事案である。

本事案については、2 部営業の実態等について詳細に認定し、直営による 1 部営業や会社に雇用されている従業員との類似点・相違点等を意識して検討した上で、結論としては、経営パートナーの労組法上の労働者性を認め、会社に対して団交応諾等を命じることとなった。なお、本命令については、使用者側がこれを不服として、中労委に対して再審査請求を行い、本稿執筆時現在において係属中である。

本命令の詳細については厚生労働省のデータベース等を参照いただくとして、ここでは、審査委員として本事案に接した者としての感想を述べると、第 1 には、会社(使用者)側においても、経営パートナー(労働者)側においても、どうして深夜帯を中心とする 2 部営業について、直営ではなく業務委託の形態を採っているのか、また、働く側である経営パート

ナー側においても、どうして雇用の形態ではなく、業務委託の形態を選択したのかという点が、はっきりしなかったことが残念であったところである。コンビニエンスストアなどに見られるフランチャイズ形態、ウーバーイーツなどに代表される、いわゆるギグワーカー形態など、「雇用」と「委託」との境界は曖昧なものとなり、社会において多様な「働き方」が見られる事実がある。これが社会として望ましいかという評価はともかくとしても、このような多様な「働き方」は、使用者側、「働く側」の双方に、そのような「契約」のメリット・ニーズがあるからこそであると考えられるところである。本事案において会社側、経営パートナー側双方にそのような趣旨からの質問を行ったが、会社側からは、以前からそうしているから・・・、経営パートナー側からも、深く考えなかったし、考えたこともない・・・というようなものであった。使用者側、働く側との間には交渉力、知識・経験の格差があり、それを意識して格差を是正し、できるだけ対等な関係とすることが労働法の目的であるところ、使用者側において、少なくとも雇用・業務委託のメリット・デメリットについて意識し、働く側に正しく提示して、働く側の自由な判断・選択を可能とするのが、「雇用」ではなく「業務委託」の形態を採用する会社として不可欠ではないかと考えるところである。

第 2 として、本事案の審理においては、申立人・被申立人の双方の理解・協力を得て、労組法上の労働者性の判断枠組みにおける6つの判断要素について一覧表の形で申立人・被申立人の主張を整理するという形式を試みたところである。一覧表の形式とすることによって争点整理に資したのか、分かりやすくなったのか、むしろ反省点・課題の方が多かったように思うが、民事訴訟手続においては、IT 化関係からの必要もあり、従来型の主張書面・主張整理のあり方についての工夫・検討が求められているところである。労働委員会における審査事件においても、Web 会議の利用・データ形式での主張書面・書証の提出など、時代に即した対応等が求められていくところかと考える。

私自身としては、令和 7 年 11 月をもって任期を満了し、公益委員を退任したが、労働委員会・労働委員会制度が、引き続き労使関係の安定と発展に寄与していくことを強く期待しているところである。また、私としても、その一助となることができたならば幸いである。