

茨城県

労働委員会だより

Ibaraki Prefectural Labor Relations Commission News

vol.57

令和7年
(2025年)
3月



労働委員会は、中立・公正な立場で、労使紛争の解決に向けて争議の調整や不当労働行為の審査などを行っています。

労働組合や使用者だけでなく、労働者個人で利用できるあっせん制度もありますので御活用ください。

「朝陽を浴びる
平和通りの桜並木」
(日立市)

主

な

内

容

- 第49期茨城県労働委員会委員紹介 2
- 新任委員の横顔 2～3
- 随想 4～14
- 令和6年労働委員会の活動状況 15～16

- 令和6年における命令から 17
- 茨城県労働委員会委員研修会開催 18
- 職場のトラブルでお困りの方の
「労働相談会」開催 18

第49期茨城県労働委員会委員紹介

会長に亀田哲也氏、会長代理に後藤玲子氏を選出
令和6年12月1日付けで、第49期委員が任命されました。

◎印は会長、○印は会長代理

区分	氏 名	現 職	備 考
公益委員	◎亀 田 哲 也	弁護士	再任4期
	○後 藤 玲 子	茨城大学人文社会科学部教授	再任3期
	大 谷 美恵子	(公財)いばらき文化振興財団理事長	新 任
	堀 みずき	弁護士	新 任
	上 畠 佳 子	弁護士	新 任
労働者委員	久保田 利 克	日本労働組合総連合会茨城県連合会会長	新 任
	菅 原 康 弘	茨城交通労働組合執行委員長	再任3期
	千 葉 高 則	日本郵政グループ労働組合茨城連絡協議会議長	再任2期
	生井澤 律 子	日本労働組合総連合会茨城県連合会副事務局長	新 任
	中 島 智 美	UAゼンセンウエルシアユニオン中央執行副委員長	新 任
使用者委員	加 藤 祐 一	(一社)茨城県経営者協会専務理事	再任2期
	堀 延 也	(株)ケースホールディングス取締役監査等委員	再任2期
	大 西 康 之	(株)日立製作所人財統括本部エネルギーCHRO 兼 日立事業所副事業所長	再任2期
	南 雲 京 子	(株)三栄製作所代表取締役会長	新 任
	柳 瀬 香 織	海老根建設(株)代表取締役	新 任

新任委員の横顔



千葉 高則
(令和6年2月任命)

(趣味)

海釣り
家庭菜園

(抱負)

労働者の代表として、労使紛争の解決に向け努力し、茨城県内の労使関係安定を目指していきます。



大西 康之
(令和6年6月任命)

(趣味)

スポーツ観戦、ジム、ゴルフ、
ドライブ・洗車、書道

(抱負)

公正中立な立場で労使間の信頼関係構築に努め、地域の労働環境の改善に貢献できるよう努力してまいります。



大谷 美恵子

(趣味)

映画鑑賞
スポーツ観戦

(抱負)

中立・公正な立場で労使紛争の解決に寄与できるよう、精進してまいります。



堀 みずき

(趣味)

バスケットボール観戦
料理

(抱負)

公益委員として、中立・公正の立場から、労使紛争の解決に向けて、適切な道筋を整えられるよう、努力してまいります。



上畠 佳子

(趣味)

子どもと遊ぶこと
麻雀
合気道

(抱負)

労使紛争の適正な解決及び良好な労使関係構築に努めてまいります。



久保田 利克

(趣味)

ウォーキング
釣り（霞ヶ浦での鯉釣り）

(抱負)

労働組合専従役員の経験を活かし、茨城県内における労使関係の安定に向け、公正・中立な立場で労働委員会委員としての役割を果たせるように尽力いたします。



生井澤 律子

(趣味)

読書
テレビ鑑賞

(抱負)

労働者委員としての立場から、健全な労使関係の発展と、労使紛争の適正な解決に向けて努力してまいります。



中島 智美

(趣味)

読書

(抱負)

労働問題に関わる知識・情報について一層研鑽し、労働者委員の職務を果たせるよう努めてまいります。



南雲 京子

(趣味)

温泉
ヨガ（始めたばかり）
社員の成長ぶりを見ること

(抱負)

委員の役割を果たせるよう勉強し、労使関係の発展を願い、精一杯努力していきたく思います。



柳瀬 香織

(趣味)

クレ射撃
総合格闘技観戦
ゴルフ

(抱負)

県内の労使関係のために、誠実に責任を果たせるよう努力してまいります。

労働者委員就任からの 1年を振り返って

労働者委員 千葉 高則



令和6年2月、茨城県労働委員会労働者委員に任命され1年が過ぎようとしています。これまで、公益委員・労働者委員・使用者委員・労働委員会事務局の皆様方のご協力により務めてまいりました。労働委員会は、労使間の問題解決に向け労働争議の調整（あっせん・調停・仲裁）や個別的労使紛争のあっせんを行います。具体的に知識のない私が就任したため、事務局からの業務概要説明等を受け、このような委員会に加わったことに労働者の代表としても光栄に思いました。就任後の抱負として、茨城県内の労使関係安定に向け努力していくと述べさせていただきました。その後は毎月の定例総会・委員研修会・5月の関東ブロック会議等での講話でスキルやノウハウの習得を学びました。いよいよ、実践ということで、10月にあっせん員指名を受け、初のあっせんを担当することになりました。初めてなので他の同類の争議を読んで参考にしたり、先輩からのアドバイスをを受けたり、事務局が労使双方から聴取した資料を何度も読み返しながら、調整作業に入りました。イメージしていた以上に労使双方の妥協点を見出すのに苦慮しました。結果は残念ながら打ち切りとなりました。初のあっせんに携わり感じたことは、労組活動での経験だけが先走りしてしまい、説明や説得が不足していたと思います。しかし、公益委員・使用者委員そして事務局の皆様とこれまで以上の結束が図られたと思います。

また、労働相談会では3名の面談及び電話による相談を行いました。1人45分の時間内で相談を受け、様々なアドバイスをしたり、あっせんの活用を勧めたりしました。個別的労使紛争の相談なので、事前に事務局から取りまとめた聴取を参考に、まずは相談者から意見を発していただき、ポイントを絞ってのやり取り等、今まで味わったことのない緊張感がありました。このような私に対しても皆様最後に「ありがとうございました・参考になりました」と言って下さって部屋を後にされましたが、退席された相談者を見送り、私なりに達成感はありませんでしたが、事務局の方と相談会の振り返りをしている中で、お役に立てたのか・今後の方向性が決まったのか心配になりました。電話での相談は相手の顔が見えない分とても緊張しました。返す言葉にも少し時間がかかってしまい、相談者の心境が声から感じ取れ、面談とは違い、とても対応に苦慮しました。

私はこの1年間労働者委員としてあっせんや労働相談等いくつかの労使紛争に携わってまいりました。これまで務めてこられたのも、私の所属する会社や労組の応援・協力のお陰です。引き続きご理解を頂き労働者の代表として場面を変え労働者のために務めさせていただいていることにも感謝申し上げます。これからも初心を忘れず、労使紛争の解決に必要な中立・公平の立場を忘れず、経験を積んで活動していきたいと思います。

これからも茨城県内の労使紛争は時代や社会情勢によって変化してくると思います。そのような労使トラブルや経験したことのないトラブル等に対応していくため、労働委員会の公益委員・労働者委員・使用者委員・事務局の皆様と助け合いながらワンチームとなり、労使関係安定に向け一員として努力していきたいと思います。

この半年を振り返って

使用者委員 大西 康之



茨城県労働委員会の使用者委員を担当させて頂いて半年間が経ちましたが、私にとって学びの多い期間でした。労働環境の現状や課題に対する深い洞察を得るとともに、使用者としての立場から労働問題に向き合う責任の重さを実感しました。

特に印象深い経験のひとつに、初めて担当した「あっせん」がありました。通常1回のあっせんで終わるケースがほとんどである中、この案件では2回にわたるあっせんとなりました。公益委員、労働者委員、使用者委員の3名全てが初めてのあっせんであり、特に事務局の皆様の多大なサポートに助けられました。当初事務局の調査段階では労使双方の主張には大きな隔たりがあり、難しい案件でした。そのような状況の中ではありましたが、第1回のあっせんでは思った以上に労使で歩み寄りの兆しが見え、解決の可能性があることができました。しかし、そのような期待を抱いた第2回のあっせんでは双方の主張に大きなギャップがあり、結局、解決に至ることはできませんでした。この経験は、あっせんの難しさと同時に、使用者委員としての自分の役割について深く考えさせられるものでした。また、一緒にチームとして取り組みを進めた、両委員や事務局の皆様と一体感が芽生えた貴重な経験のスタートとなりました。

こうした現在の労働委員会委員の活動を通じて、30年近く前の私の労務担当者時代を思い出しました。当時、私はある案件の中労委の反対尋問を専任で担当していました。膨大な資料に圧倒されながらも、弁護士のご指導を受けて反対尋問の対応を進め、毎日朝から深夜まで与えられた専用の個室で1年間、資料と向き合いながら、弁護士や関係職場と議論を重ねる等、悪戦苦闘の日々でした。今も鮮明に覚えています。担当して頂いた弁護士から「大西さんの日本語はおかしいです」と言われ、自分の日本語力の問題に加えて、ビジネスで使用する日本語とのギャップが大きく、何度も陳述書を書き直しました。結局この案件は途中で和解となり、すべての労力や準備が生かし切れなかったことに対する残念な思いを抱きました。当時は二度とこのような仕事は担当したくないと強く思ったことを思い出します。それでも、この経験は私に労使問題における事前準備の重要性や、冷静かつ論理的に対応することの重要性等を教えてくれた良い経験となりました。今だから言えることです。

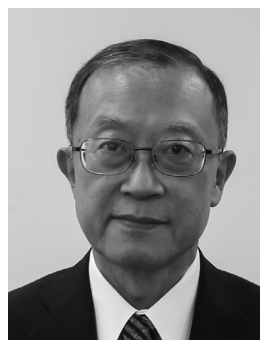
茨城県労働委員会での活動を通じて改めて感じたのは、労使間のコミュニケーションの重要性です。多くの問題は、職場における対話不足や誤解が原因で発生しているように思います。労使間の信頼関係を築くには、使用者は労働者の声に真摯に耳を傾ける姿勢が必要不可欠です。また、問題が発生した際には迅速かつ誠実な対応が求められます。初めてのあっせんで経験した「歩み寄り」と「解決の難しさ」の両面を忘れず、今後も労働環境改善に向けて、微力ながら努力し、尽力していきたいと思います。

労働委員会での経験は、地域社会の一員としての責任の重さを感じさせてくれます。企業活動は単なる利益追求ではなく、地域の発展や労働者の生活向上に寄与することで価値が高まると思います。

今後も使用者委員として、労使間の公平な関係構築に寄与するとともに、より良い労働環境づくりをめざしていきます。そして、この活動がさらに多くの方々に理解され、労使間の信頼と調和が深まることを願っています。

2期4年を振り返って

前公益委員 石川 和宏



このたび労働委員会委員を退任いたしました。令和2年12月から2期4年公益委員として務めさせていただきましたが、この間亀田会長はじめ委員の皆様、事務局の皆様には大変お世話になり、ありがとうございました。心から御礼申し上げます。

振り返ってみると、月例の総会や公益委員会議、関東ブロックや全国の会議、研修会、そして個別的労使紛争のあっせんや調整事案、審査事件等関わり方は様々でしたが、労使紛争の現実に直接或いは間接に触れる機会を有したことが感慨深く心に残っています。

中でも、強く記憶に残っていることとしては、1つは、個別的労使紛争のあっせんの事案での労使の委員の方々のご尽力です。解決に向けて当事者の立場に寄り添った中で、丹念に話を聞き、場合によっては論ずようなこともされながら、何とか妥協点を見つけていかれる、その誠意や熱意がひしひしと伝わってきました。すべての事案が解決したわけではないかもしれませんが、私が実際に携わった事案の経験からも極めて大きな役割を果たされていることを痛感しました。

また、もう1つは、労働協約の地域的拡張適用の事案です。労働組合法第18条の適用の可否を実質的に判断することとなった異例といつてよい事案です。令和4年9月から令和5年4月までの間に15回小委員会が開催され、報告書としてまとめられましたが、小委員会を終えて私の印象に残っていたのは大きく3点でした。

① 中労委の議論が大きな拠りどころ

1点目は、厚生労働省が令和3年9月に決定した事案が先にあったため、中労委における議論や判断が前例として示されていたことです。実質的要件や妥当性を検討していく際に拠りどころとなったことは否めない貴重な事例であったと思います。ただし、そうは言っても、茨城県労働委員会としては初めての案件であったため、要件の該当性等を一つ一つ慎重に議論して進めていたことは確かであったと思います。

② 要件該当性の中でも「適用を受けるに至ったとき」の該当性

2点目は、条文にある「一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」の要件該当性の判断についてです。この点については、素直に読めば、該当しないものと判断されるところで、更新や継続といった制度がない中で、どのように判断することが妥当なのかを見極めることが大変悩ましく、困惑しました。結果的には、厚生労働省に行政解釈を求め、要件該当性を条件付きで認めることが可とされたことが大きな要因でした。

③ 使用者委員の意見

3点目は、報告書にも記載させていただいた使用者委員の意見です。中でも、地域的拡張適用制度は企業の経営の自由を損なう面があるとの指摘については、制度そのものに関する議論が別途必要なのではないかと感じています。

この事案については、令和5年5月18日の第1098回総会で決議案が原案どおり議決されたわけですが、この総会には私にとっては忘れがたい、大変緊張した総会となりました。この事案に関われたことに非常に深い感慨を覚えていますし、また、総会で決議にたどり着けたことは小委員会の委員はじめ委員の皆様のお力添え、事務局のご努力の賜物と、改めまして厚く御礼申し上げます。

これからも、茨城県労働委員会が本県労使関係の健全で安定的な発展に向けて、公正、中立な役割を果たされますよう祈念しますとともに、茨城県労働委員会の委員として務めさせていただいたことに重ねて感謝申し上げ、退任のことばとさせていただきます。4年間、誠にありがとうございました。

第47期～第48期 茨城県労働委員会委員

退任にあたって

前公益委員 阿久津 正 晴



この度、労働委員会委員（公益委員）を退任することになりました。2年間と短い期間でしたが、委員の皆様や事務局の皆様の支えのもとどうにかやってきました。改めまして、皆様のご協力ご支援に感謝申し上げます。もっとも、どれほど、労働委員会のために働けたかといえ、心もとないところです。

振り返ってみますと、この2年間は私にとって大変勉強になった期間でした。労働者委員、使用者委員の皆様から示唆に富むそれぞれのお考えを聞くことができ、また、公益委員の皆様からもいろいろな知見を頂くことができました。本当にありがとうございました。

この間、あっせんや不当労働行為事件などを幾つか担当させて頂きましたが、なかなか労使の合意を得ることは難しかったなどの印象です。もう少しで合意に達しそうなのに最終的にはそれができなかった事案、逆に、これは、和解はできそうもないと思っていたのに、あにはからんや合意に達したこともありました。今思うと、労使の委員の方のお骨折りの賜物であったと思います。そういう意味でも、身近に労働事件を見ることができ、大変得難い経験をさせて頂きました。また、その合意を得るにあたり、労使の委員の方のご尽力には改めて敬意を表したいと思います。

また、関東ブロック労働委員会三者連絡協議会に何回か参加させて頂き、他都県の労働委員会の活動や実例あるいは先進的な取り組みなども知ることができ、これもまた大変勉強になりました。さらには、協議会の後の懇親会ではそれぞれの主催県のおいしい食材に舌鼓を打ち、美酒に酔いしれました。そして、その後の二次会では、委員の方や職員の方の普段は見られない一面を見ることができ、それもまた楽しかったです。さらには、懇親旅行でも自分一人ではなかなか行かないかもしれないところに連れて行って頂きありがとうございました。旅行先では、おいしいお店を予約頂き、また、観光名所にも連れて行って頂き、楽しい思い出になっています。

今後は、労働委員会の活動を通じて得た知見を生かし、労働者や使用者の気持ちも尊重しながら、自らの仕事を通じて、労使の紛争の解決に少しでもかかわっていければと思っています。この2年間の経験は、必ずや今後の私の仕事にも生かされるものと思います。

茨城県労働委員会が今後とも茨城県の労使関係の安定のため、その役割を果たされますことを心から祈念いたし、退任のあいさつとさせて頂きたいと思います。ありがとうございました。

充実した2年間

前公益委員 鈴木 健秀



令和4年12月から令和6年11月まで、茨城県労働委員会公益委員を務めさせていただきました。在任中は、労働委員会委員の皆様及び事務局の皆様には大変お世話になりました。2年という短い期間でしたが、貴重な経験をいくつもさせていただき、充実した時間を過ごさせていただきました。

前回の随想にも書かせていただいた、労働協約の地域的拡張適用の可否を判断するに際し、途中からではありましたが、小委員会のメンバーとして、当事者からのヒアリングや、小委員会報告書作成までの議論等に参加させていただいたことは、弁護士として本当に貴重な経験となりました。不当労働行為救済申立事件の調査や合議、個別的労使紛争のあっせん、労働相談会などにも関与・担当させていただいたほか、研修、懇親会、旅行などにも参加させていただきました。

その中でも、私は、関東ブロック労働委員会三者連絡協議会（以下「関東ブロック協議会」といいます。）に積極的に参加させていただきました。私は、2年間で、山梨の甲府と神奈川の横浜で開催された協議会に参加させていただきました。

私が参加した際の関東ブロック協議会では、関東甲信越静岡の各都県の労働委員会の委員、事務局職員が集まり、初日は、公・労・使それぞれに分かれて、事前に検討してきた議題につき各都県の委員から回答を行い、また、質問を受けるなどし、その後、公・労・使の参加委員全員が集まって、同じく議題について、各都県の労働委員会から回答を行い、また、質問を受けるなどしました。茨城県労働委員会は、常に最初に回答する立場にあり、回答が済んでこの日の役割を終えたと油断していると、事前に示されていない問題が提起され、これまた最初に答えなければならず、非常に焦ったこともありました。初日の会議後には、懇親会が開催されるのですが、その懇親会には開催地の地酒やワインなどが用意され、これが非常に美味しく、会議の緊張感からも解放されたからか、ついつい飲み過ぎてしまいます。その後の2次会は、事務局が予約してくれたお店で、これまた美味しくお酒等をいただき、さらに、横浜の場合には事務局職員とホテル近くの居酒屋での3次会もありました（お酒の影響からか記憶が定かでない部分もありますが）。次の日も午前中に会議があるのですが、私が参加した2回とも、議題に関して、学者からの講演があり、これが非常に実務において参考になるもので、二日酔いも忘れて、メモを取りながら聴かせていただきました。このように、関東ブロック協議会は、実務において問題意識の高い議題に対する各都県の労働委員会の悩みや工夫例、実務の参考となる学者の講演を聴けるだけでなく、開催地の美味しいお酒や料理をいただけ、また、一緒に参加している労働委員会委員や事務局職員との懇親を深めることができ、非常に有意義で楽しいものでした。

令和6年9月の新潟県開催の関東ブロック協議会にも参加したいと様々な場面でアピールしていたのですが、功を奏さず、そして今回、労働委員会委員を退任することになりました。担当していた事件を途中で別の委員に引き継がざるをえなくなったことと、新潟の関東ブロック協議会に参加できなかったことが本当に心残りです。担当した事件等についても多くの感想があるのですが、当事者もいることですので、その話は控えて、今回は関東ブロック協議会の話を中心にさせていただいたことは、ご理解下さい。

2年間、本当にありがとうございました。

すべての働く者のために

前労働者委員 内山 裕



この度、労働委員会の労働者委員を退任致しました。これまで4期6年11ヶ月にわたり、各側委員の皆様、事務局の皆様にご指導を頂きながら務めてくることが出来ました。心から感謝申し上げます。

2018年1月に労働委員会労働者側委員に就任し、当初は労働委員会の存在は承知しておりましたが、実際にその任に当たってみますと、労働問題の奥深さを考えさせられる日々でありました。

私自身は労働組合の仕事をさせて頂いてきた中で、単組・産別・ナショナルセンターと様々な場面で労働問題に関わってきたつもりでございました。でもそれは、あくまでも組織労働者の立場であって、基本的には労働組合に加盟されている働く仲間の諸課題への対応にすぎませんでした。

労働委員会に申し立てされてくる働く仲間の皆さんは、労働組合に加盟出来ていない方々が多く、自ら働く場所には労働組合が無く一人で悩まれて労働委員会に申し立てをされてきます。労働者を守る法律は、労働基準法を始めとし、各種法整備が図られてはいますが、働く側の環境は雇用形態も多様化している中で、厳しい現実が今も続いています。

労働委員会において、実際に担当させて頂いた調整事件や審査事件の中で、労使関係が確立できていれば、労使のコミュニケーションが図れていれば、労働者側がこんな辛い思いをしなくていいと常に思っていました。労働委員会に申し立てをして、審議されても全てが労働者側にとって相応しい結論になる訳ではありません。労使が相容れず「打ち切り」となる審議が多くあります。毎月開催する定例総会でも、新たな案件が提起されますし、審査事件で審議が長期化するものもあり、私が担当させて頂いた案件でも1年以上審議してきたものもありました。

労働委員会の在り方検討委員会でも様々な論議はされてきていますが、委員会の在り方については今後も検討されていくものと思っております。

ワークライフバランスと言われて久しい訳ですが、働き方改革という言葉があらゆる場面で出てきます。それぞれの産業も慢性的な人手不足が続いています。最低賃金の問題もあります。日本経済を支えているのは、企業努力も勿論ありますが、個人消費が活性化しなければ、働く環境が良くなければ、安心して安全に働けることで幸せを感じられなければ経済は好転しないと思います。

そういう意味では、集团的労使関係の重要性を広く周知徹底しながら、すべての働く仲間の労働環境が改善されていくことを切に願うところであります。

最後に、労働委員会で経験させて頂いた貴重な体験を忘れることなく、これからの仕事に活かして参りたいと思います。

これまでお世話になって参りました公労使各側委員の皆様、事務局の皆様、ご指導頂いたすべての皆様に、心から感謝を申し上げます。本当にありがとうございました。

不当労働行為救済制度の特色

前労働者委員 高木 英見



このたび、4期7年の任期の満了をもって、労働者委員を退任いたしました。在任中は、公益委員の皆さま、使用者委員の皆さま、事務局の皆さま、大変お世話になりました。厚く御礼申し上げます。

私が委員に選出された平成29年は、衆議院議員総選挙が行われ、自民党が大勝し、第4次安倍内閣を発足させた年です。一方で、いわゆる「森友・加計問題」が政権を揺らがせた年でもありました。また、アメリカでは、ドナルド・トランプ氏が1月20日、第45代米大統領に就任し、世界に衝撃を与えました。

翌年、労働界では、戦後の労働基準法制定以来、70年ぶりの大改革とうたわれた「働き方改革関連法」が成立し、翌平成31年4月1日から順次施行されました。

このような社会情勢の中、委員に選出された私は、今後ますます労働委員会の重要性と、役割が増していくと考え、身の引き締まる思いでした。爾来、各種事件を担当し、多くのことを学ばせていただきましたが、特に感じるところでは、不当労働行為救済制度のもつ重要な意味合いについてです。救済制度の大きな特徴は、あくまでも労働委員会は、団結権が侵害された事実、状態を把握して、団結権が侵害される前の状態に是正する。そして、その是正を通じて正常な労使関係秩序の形成、回復を図ることが目的であり役割だと思いますし、それを行使するのが、労働委員会による救済命令だと思います。この点は、判決による司法判断とは大きく異なります。司法判断は、権利義務があるかないか、ある行為が有効か無効かという法律判断をするものです。例えば、解雇が労組法7条1号違反、不利益取扱いにあたる場合、裁判所に訴えれば、解雇は無効ですから、労働契約上の地位があるということが確認され、解雇以降の賃金支払命令の判決が出ます。地位が確認されているわけですから、本来であれば原職復帰が前提であるはずですが、残念ながら、地位は確認するけれども、労働者を職場に復帰させなさいというような権利は労働契約上の労働者にはないというのが判例です。しかし、労働委員会は違って、例えば組合員が解雇された。その救済として、地位を確認して賃金を払わせたとしても、職場復帰できないでいるとしたら、不当労働行為によって生じた団結権の侵害を救済したことにはならず、原職に復帰させないといけない。だから、労働委員会の救済の原則は原職復帰命令となり、ここが裁判所と決定的に違うのです。そのような認識のもと、申立人に寄り添いながら、事件解決に向けて努力を続けていくことが委員の役割であることを痛感しました。

また、任期中、多くの事件や、各種研修会・学習会などを通じて、各委員の皆さまや事務局の皆さまと交流を深め、貴重な経験をさせていただきました。あらためて感謝申し上げますとともに、今後この経験を活かし、働く人々の助けになるような活動を続けていきたいと思っております。

最後になりましたが、茨城県労働委員会活動の益々の充実と、委員・事務局の皆さまのご健勝・ご多幸を心より祈念いたしております。長い間、誠にありがとうございました。

安心して働き続けられる 環境をめざして

前労働者委員 千歳 益彦



この度、昨年11月をもって、2年間でしたが、労働委員会の労働者委員を退任させていただきました。これまでお世話になりました、各委員の皆さま、事務局の皆さまに厚く御礼申し上げます。

労働委員会委員就任当初は、公益委員、使用者委員、労働者委員で構成されている労働委員会の役割を十分に理解しておらず、労働者代表というよりは、あまねく中立的な立場で労使の紛争を解決しなければと考えておりました。しかしながら、任期中の様々な研修や情報交換を経て、公益委員、使用者委員、労働者委員のそれぞれの役割・立場を理解し、様々な問題・課題の解決を図るためには、働く者の代表である労働者委員が、働く立場を踏まえた意見を述べることで、働く者に寄り添うことが重要であると学ばせていただきました。

これまで担っていた労働者委員として、短い期間でありましたが、いくつかの労働相談やあっせんに関わらせていただきました。また、直接担当する事案ではないものの、様々な多岐にわたる内容を知り、その中で、働く者が「嫌がらせやハラスメント」を訴え苦しんでいることを知りました。そして、その会社には労働組合も存在せず、相談して解決する場もなく、苦しんでいる多くの労働者がいることを知りました。

そのような中、連合茨城では、結成翌年の1990年から「なんでも相談ダイヤル」を開設し、働く人の悩みや相談を受け付け、2023年も多くの労働相談が寄せられました。一昨年2023年1月～12月の1年間の労働相談の傾向について、紹介します。延べ相談件数は638件（実相談者488人）にて1日平均1.3件となっており、相談は、様々な内容の相談が寄せられましたが、ハラスメント関係が毎年多数を占めています。相談の4件に1件はハラスメントの相談となっており、中でも職場での嫌がらせやパワハラに悩まされている方が多くいます。相談者の傾向については、男性の相談者の割合が若干多く、年代別で見ると、働き盛りの30代～50代が多数を占めていますが、雇用延長制度の導入に伴って60代からの相談も多くなっています。相談者の雇用形態を見ると、正社員と非正規社員の割合は、ほぼ同じです。業種別では、人手不足が深刻化している医療・福祉関係からの相談が最多となっています。さらに特徴的なのは、運転手の残業規制等による「2024年問題」に伴う運輸業からの相談が急増しています。当たり前のことですが、社会や制度の変化に応じて、働く人々の相談内容・傾向も変化しています。

2024年1～9月の相談の特徴については、相談内容は、①パワハラ・嫌がらせ61件、②労働契約関係60件、③雇用関係54件、④退職関係10件の順。業種では、サービス業38件（22%）、医療・福祉30件（17%）、製造業29件（16%）、卸・小売23件（13%）。年代では50代70人（36%）、40代44人（23%）、30代33人（17%）と続きます。雇用形態では正社員が51%で非正規と半々。この9か月で順位1位の差別等（パワハラなど）は、前年1位26.8%と同様。2位の労働契約関係（雇用契約など）は、前年の3位13%から上がって19.3%。3位の雇用関係（解雇など）は、前年4位11.7%から上がって17.4%。労働契約の難しい案件での継続相談や、人材不足、定年延長などにより直近の傾向が変化しているようです。

このような労働者を取り巻く環境の下、労働組合離れも言われる中ではありますが、自身の労働組合において、引き続き、働く者に寄り添い、安心して働ける職場環境をめざして取り組んでいきたいと思えます。

最後に、これまで、大変貴重な経験をさせていただきました。関係者の皆さまに感謝申し上げます。

慌てないこと。急がないこと。 駆けないこと。

前使用者委員 澤 畑 慎 志



この度、4期8年の任期で退任いたしました。在任中は公労使の労働委員会委員の皆様、事務局の皆様にはたいへんお世話になり感謝申し上げます。

さて、勤務先の茨城県経営者協会の副会長も令和6年6月に退任し、「さあ断捨離だ」と意気込んで、本の整理。ごっそり本を捨て、すっきりするつもりが、どの本にもそれぞれに思い出があり、結果、表紙をながめながら、もう一度読んでみようかと。

そんな一冊、曾野綾子著「完本 戒老録」。最初に読んだのは20年以上前です。

そして、再びページをめくった。色あせたマーカーの跡、20年前とは全く違う部分に新たなマーカー。「慌てないこと。急がないこと。駆けないこと」が目にとまった。確かに、高齢者の交通事故防止、転倒事故防止…あれっ！労働委員会の「あっせん、和解勧奨」でも必要だったか等々、肝に銘じておけばよかったことがつづられている。ただ、若い人は慌てることも急ぐことも駆けることも必要という。若いうちにやらねばならないこと、年を取ったらできなくなることがあまたあるからと、戒老録も。

この書籍には、120項目ほどのいわゆる「戒老録」が並ぶ。

「愚痴を言って、いいことは一つもない」

「子供が心配をかけたら、感謝すること」

「一般に、自分が正しいと思わないこと」

「できるだけ早い時期から、健康管理に役立つ本を読む」

「冠婚葬祭などは、一定の時期から欠礼する」

「墓の心配などはするな」等々。

もっと若い時期に再読して心に刻んでおけばよかったと思う記述がたくさんあります。

もう一冊、かつて県社協の社会福祉大会で配られた「老いて、若返る」。聖路加国際病院の日野原重明氏と画家の堀文子氏の対談の書籍。副題には、「人生、90歳からが面白い」とあります。

既にお二人とも他界されたが、とにかく80歳を過ぎても新しいことに挑戦し続けていたお二人には驚かされる。90歳が人生の第二のスタートラインだという。100歳過ぎても現役の医者として活躍し、マスコミにも登場していた日野原さん。70歳でイタリアへの移住、77歳でアマゾン、インカ、マヤへの取材旅行、82歳にヒマラヤ高地踏破等々の堀さん。

書籍のなかで、「未知の世界に飛び込むと、それまで使ったことのない脳が動き出します。その刺激を受け、常に考え、感動していれば、歳をとっているひまなどありません」「75歳から100歳までゆるやかに老いてゆくというのがひとつの理想だと思います。そのために大切なのが音楽、美術などの『アート』なのです」という。

ふりかえて自分をみると、「最近、私ももう古希を過ぎ、体のあちこちにガタがきて、いよいよだめです。忘れ物が多くなり人の顔も覚えられない、すぐに息切れがするんです」云々、後ろ向きの言動を口走っていましたが、この本を読むとなんとも恥ずかしくなります。「まだ、人生のスタートラインにも立っていないヒヨッコのくせに何をいっているんだ」と「喝」が飛んできそうです。

70の手習いではありませんが、『アート』に少しでも触れながら、人生のスタートラインに立ってみたいものです。とまれ、断捨離は、「慌てず、急がず、駆けず」やっていきたいと思います。

第45期～第48期 茨城県労働委員会委員

バイアスとコミュニケーションについて

前使用者委員 曾根 徹



このたび、6年間の労働委員会使用者委員を退任致しました。これまで、お世話になりました各委員の皆様、事務局の皆様には、厚く御礼を申し上げます。

また、この間には、新型コロナウイルス感染症が長く流行し、社会的な制約の中で、労働委員会の運営においても、事務局の皆様には、たいへんなご苦勞があったと思います。改めて、ご尽力、ご支援に感謝申し上げます。

労働委員会は、ご承知の通り、労働者と会社との間で発生する争いごとを解決するための機関であり、労働関係の調整や紛争解決に関わる重要な役割を担っています。

私も幾つかの事案を担当させていただきましたが、多くの場合、当事者間では解決が難しい状態で労働委員会に申請されますので、当事者の方々はとても深刻な状況です。

労使双方にとって良くない状態を早く解消し、お互いに前に進めるように手助けができればという思いで、委員として対応して参りました。今まで関わった方々が労働委員会に相談して良かったと思っていただけたのであれば、幸いです。労働委員会の良いところは、公益委員、労働者委員、使用者委員で構成されている点にあります。それぞれの異なった視点で、意見交換することは、問題の背景や争いごとの本質を理解し、解決に向け、大いに役立つものと思います。今後も、労働委員会の皆さんには、この多様性を尊重し、引き続き「世のため、人のため」にご尽力をお願いしたいと思います。

さて、話は変わりますが、人間関係において、バイアス^(*)は、しばしば誤解や対立を生む原因となります。

先日、人間のバイアスに関して、とても興味深かった話がありましたので、ご紹介致します。

(*) バイアス：偏見、先入観、認識の歪み、偏り

〈バイアスの本質についての話〉

1万年前、荒野で、その日暮らしをしている人間の集団がいました。

ある日、みんなで歩いていると、一匹の蛇が現れ、人間の一人に噛みつき、その人は亡くなりました。

その蛇は、毒蛇でした。次の日、また、みんなで歩いていると別の蛇が現れました。

ここで、2つの選択肢があります。一つは、その蛇を無視して回避する。もう一つは、その蛇を攻撃して殺してしまう。さて、大昔のこの人たちは、どちらを選択したでしょうか。

たぶん、後者を選択したと回答する方が多いのではないのでしょうか。蛇を攻撃する理由は、その蛇は毒を持っていると信じているからです。しかし、蛇の立場から考えるとどうでしょうか。この蛇は毒を持っているかもしれませんし、持っていないかもしれません。もし毒を持っていなければ、攻撃は正当でしょうか。大昔、人間は、生存するためにそうするしかありませんでした。限られた前例と過去の経験を活用し、目先のことに判断を下すしかありません。人間は必要な統計的有意性がある場面になくとも、自身の過去の記憶に頼って判断しようとしします。これは、大昔より、生き残るために脳に組み込まれている機能なのです。それが、バイアスの本質です。よって、人間は、ミスを犯します。そして、これを回避するためには、教育と訓練が必要です。

労使関係は、人間関係と同じで、コミュニケーションがとても重要です。

相手の意見、主張に耳を傾けること、そして、相手を正しく理解しようとするのが、実りある対話を生み出す鍵となり、対立や争いを回避することに繋がります。そして、自分もバイアスがあり、相手にもバイアスがあるということを前提にして、双方向のコミュニケーションを丁寧に行うことが、より良い関係性の構築に繋がるのではないのでしょうか。

心をひらくこと

前使用者委員 渡邊 敏幸



このたび、1期2年で労働委員会の使用者委員を退任いたしました。任期中は、各委員の皆さま、事務局の皆さまには、大変お世話になり、誠にありがとうございます。皆さまのご指導やご支援のおかげで委員を務めることができました。2年間で、担当した事件以外にもあっせんや審査の内容を共有していただく機会がありました。その中で感じたことは、はじめは難しいとされる事件においても、お互いが説明責任を果たし、理解しようと努めることができれば、問題を解決できるということです。

仕事をしていると、「依頼した仕事が依頼した通りに出来ていない」「期日が守られない」「何度も同じ説明をするしかない」ということが多々あります。そうすると、「なぜ、あの人は、理解できないのか」と個人の資質に問題があるように考えてしまうこともあります。職場では、良く起きる問題ですが、本当に「その人の資質」が問題なのでしょうか？

こういう時こそ、「一人ひとり違う」という視点に立ち、問題を捉える必要があると思います。人は、それまでの経験や得た知識によって、物事を想像し、考えるものだと思います。その経験や環境は、人それぞれで、同じ人はいないはずです。その視点に立つと、「伝えたいことが伝わらない」のは、伝え方に問題があることに気づくはずです。

以前、若手の社員に「砂浜と海と青空が写っている写真」を見てもらい、「この写真は何の写真でしょうか？」と問いかけたところ、「海」「空」「夏」など、様々な答えが返ってきました。これが、それぞれの人が持つ想像力なのだと思います。「海」や「空」は、写真の風景を表していますので、思いつきやすいですが、「夏」は、季節を表す言葉なので、容易には想像が付きません。

しかし、普段、私たちが会話をしている時にも同じようなことが起きているのだと思います。会話の中で、相手の考えていることを具体的に一つひとつ確認することはありません。自分と同じものを見て、同じ想像をしているつもりでも、まったく別のことを想像していることが多々あるのだと思っています。

「伝えたい」と思っていることを、言葉で伝えたときに、相手はどう受け取るのか、その言葉から何を想像して、どんなことを考え、行動に移すのかを仮説を立てて良く考える必要があると思いますし、この仮説が、一つではなく、複数のパターンを考えられるようになれば、きっと、多くの人に伝わるのではないのかと感じております。また、誤解がなくわかりやすく簡単に伝えること、自分の想いを言葉にのせて伝えることが大切になります。

このようなコミュニケーションの環境をつくることで、意見を率直に言い合える風土が醸成され、多様な価値観が活かされることになるのではないかと考えています。

私は、ホスピタリティ&オープンマインドという言葉大切にしています。「自ら心をひらき、相手を思い行動すること」だと理解しています。「心をひらく」ということは、相手を理解して受け入れること、相手の考えに思いをはせることです。そう思ってもいつでもできるわけではありませんので、自分から「心をひらく」ことなく、良い関係性は築けないのだと、常に、自己反省をしています。これからも、ホスピタリティ&オープンマインドを実践できるように努めていきたいと考えております。

茨城県労働委員会の特徴は、各委員の皆さま、事務局の皆さまが「相手を想う心」を持っていることだと、一緒に仕事をさせていただき、実感しております。今後も、真剣でありながら暖かく包み込むような委員会であることを期待しております。私も、労働委員会で仕事をさせていただいた一員として、広報活動など出来ることを精一杯支援させていただきたいと思います。これからも、今後の労働委員会のご発展と各委員の皆さま、事務局の皆さまのご活躍、茨城県労使関係の安定と発展を願っております。2年間、ありがとうございました。

令和6年

労働委員会の活動状況

令和6年において、労働委員会が取り扱った事件の概況は、次のとおりです。

1 取扱事件の概況

区 分	取扱件数	終結件数	繰越件数
調整事件（あっせん・仲裁）	5	3	2
個別的労使紛争に係るあっせん	6	4	2
公益事業の争議行為予告通知に係る実情調査	16	14	2
不当労働行為事件の審査	7	2	5
労働組合の資格審査	7	5	2
非組合員の範囲の認定及び告示	－	－	－

2 活動状況

（1）調整事件（あっせん・仲裁）

① 取扱件数

取扱件数は新規申請5件で、内訳はあっせんが4件、仲裁が1件でした。あっせん申請についてはいずれも労働組合からの申請で、仲裁申請については労使双方からの申請でした。

② 終結件数

係属した事件5件のうち、3件が終結し、残り2件は翌年に繰り越しました。

③ 取扱事件の概要

◆ 令和6年（調）第1号争議（運輸業）（所要日数：98日）

団体交渉の応諾、労働者が正社員であることの確認等を求め、あっせんの申請がありました。

あっせんにおいて、団体交渉を開催すること、労働者が正社員の地位にあることを使用者は認めること等のあっせん案を受諾し、本件争議は終結しました。

◆ 令和6年（調）第2号争議（生活関連サービス業）（所要日数：135日）

労働者の配置転換命令の取下げ又は撤回を求め、あっせんの申請がありました。

あっせんを開催したものの、労使間の折り合いがつかず、あっせん員協議により打ち切りを決定し、本件争議は終結しました。

◆ 令和6年（調）第3号争議（製造業）（係属中）

労働者の原職への復帰を求め、仲裁の申請がありました。本件は、翌年に繰り越しました。

◆ 令和6年（調）第4号争議（医療、福祉）（係属中）

労働協約解約通知の撤回又は効力停止、施設廃止等に伴う人人体制についての誠実な協議の実施を求め、あっせんの申請がありました。本件は、翌年に繰り越しました。

◆ 令和6年（調）第5号争議（小売業）（不開始）

団体交渉の応諾を求め、あっせんの申請がありました。

使用者側があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん不開始を決定し、本件争議は終結しました。

（2）個別的労使紛争に係るあっせん

① 取扱件数

取扱件数は6件で、内訳は前年からの繰越しが1件、新規申請が5件でした。新規申請は、いずれも労働者からの申請でした。

② 終結件数

係属した事件6件のうち、4件が終結し、残り2件は翌年に繰り越しました。

③ 取扱事件の概要

◆ 令和5年（個）第5号（建設業）（所要日数：64日）

試用期間終了後の本採用拒否に対して解決金の支払を求め、あっせんの申請がありました。

あっせんにおいて、労使双方が解決金の金額について譲歩の意思を示したことから、協定が締結され、本事件は終結しました。

◆ 令和6年（個）第1号（教育、学習支援業）（所要日数：23日）

パワハラに対する和解金の支払を求め、あっせんの申請がありました。

使用者側があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん打ち切り（不参加）を決定し、

本事件は終結しました。

- ◆ 令和6年（個）第2号（小売業）（所要日数：49日）
パワハラによる退職の解決金の支払を求め、あっせんの申請がありました。
使用者側があっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん打ち切り（不参加）を決定し、本事件は終結しました。
- ◆ 令和6年（個）第3号（小売業）（所要日数：97日）
解雇無効による契約期間満了までに支払われるはずであった賃金相当額及びパワハラによる精神的苦痛に基づく慰謝料の支払を求め、あっせんの申請がありました。
あっせんを開催したものの、労使間の折り合いがつかず、あっせん員協議により打ち切りを決定し、本事件は終結しました。
- ◆ 令和6年（個）第4号（運輸業）（係属中）
給与未払、パワハラによる適応障害等に対する慰謝料の支払を求め、あっせんの申請がありました。本事件は、翌年に繰り越しました。
- ◆ 令和6年（個）第5号（小売業）（係属中）
パワハラに対する謝罪と慰謝料の支払を求め、あっせんの申請がありました。本事件は、翌年に繰り越しました。

（3）公益事業の争議行為予告通知に係る実情調査

- ① 取扱件数
取扱件数は新規16件でした。
- ② 終結件数
係属した16件のうち、13件が自主解決、1件が調査打ち切りにより、それぞれ終結しました。
残り2件は紛争当事者が交渉中のため翌年に繰り越しました。

（4）不当労働行為事件の審査

- ① 取扱件数
取扱件数は7件でした。内訳は、前年からの繰越しが2件、新規申立てが5件でした。
- ② 終結件数
係属した7件のうち、1件が命令発出、1件が関与和解により、それぞれ終結しました。
残り5件は翌年に繰り越しました。
- ③ 終結事件の概要
 - ◆ 令和2年（不）第1号事件（教育、学習支援業）（所要日数：1,505日）
被申立人が、申立人に対し、教員会議で発言の機会を与えなかったこと、職務上の面談を拒否したこと、また、担当授業に関し受講学生へ履修登録を取り消すよう指示する履修妨害を行ったとし、これらが不利益取扱い等の不当労働行為であるとして、令和2年2月13日に救済申立てがあった事件です。
令和6年3月27日、両当事者に対し、申立てを棄却する旨の命令書（写）を交付し、本事件は終結しました。
 - ◆ 令和5年（不）第1号事件（運輸業）（所要日数：381日）
被申立人が、申立人組合が申し入れた日程において団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否の不当労働行為であるとして、令和5年2月22日に救済申立てがあった事件です。さらに、被申立人が、組合員を解雇したことが不利益取扱い、申立人組合又は組合員を被告とする訴訟の提起をほのめかしたことが支配介入、組合員を被告とする訴訟を提起したことが報復的不利益取扱いのそれぞれ不当労働行為であるとして、令和5年11月6日に請求する救済の内容が追加されました。
令和6年3月8日、和解が成立し、本事件は終結しました。
- ④ 新規申立事件の概要
 - ◆ 令和6年（不）第1・2・3号事件（娯楽業）
被申立人が、申立人組合がストライキを実施するに当たり、組合員の賃金をカットしたこと等が不利益取扱い及び支配介入、組合員に対する就労の確認等を被申立人の構成員に指示したことが支配介入の不当労働行為であるとして、令和6年3月15日に救済申立てがあった事件です。
 - ◆ 令和6年（不）第4号事件（卸売業、小売業）
被申立人が、組合員に対し、勤務店舗のシフト作成業務放棄を理由とする懲戒処分を行ったこと等が不利益取扱い、勤務店舗を閉店したこと、閉店に係る説明会での組合活動に対する不当な説明をしたこと等が支配介入のそれぞれ不当労働行為であるとして、令和6年8月23日に救済申立てがあった事件です。
 - ◆ 令和6年（不）第5号事件（運輸業）
被申立人が、時間外・休日労働に関する協定を締結するに当たり、被申立人従業員である申立人組合執行委員長に対し、労働者代表選任手続の実施及び同協定の内容を秘匿したことが不利益取扱いの不当労働行為であるとして、令和6年10月9日に救済申立てがあった事件です。

（5）労働組合の資格審査

- ① 取扱件数
取扱件数は7件でした。内訳は、前年からの繰越しが1件で、新規申請が6件でした。
新規申請事由は、2件が不当労働行為救済申立て、3件が労働者委員候補者推薦、1件が労働者供給事業に係るものでした。
- ② 終結件数
取り扱った7件のうち、5件が終結し、2件は翌年に繰り越しました。

（6）非組合員の範囲の認定及び告示

令和6年中に申出はありませんでした。

令和6年における命令から

茨労委令和2年（不）第1号事件について、令和6年3月27日に命令書（写）を交付しましたので、内容を紹介합니다。

1 当事者

申立人 X1組合
 同組合員 X2
被申立人 Y法人

2 事案の概要

本件は、被申立人の次の行為が、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第4号の報復的不利益取扱いの不当労働行為であるとして、救済が申し立てられた事件である。

- ①会議でX2の発言を制止したこと
- ②X2の申し入れた面談に応じなかったとともに、X2に対し文書以外での対応をしない旨のメールを送信したこと
- ③X2担当の授業科目に関し、受講学生に対し履修取消しが望ましいなどのメールを送信したこと

3 請求する救済の内容（要旨）

- （1）会議での発言制止等の中止及び発言機会の確保
- （2）面談拒否及び文書以外で対応しない旨のメール通告等の撤回並びに文書以外の相談応諾
- （3）X2担当の授業科目受講学生への履修放棄指示及び業務妨害に対する謝罪及び撤回
- （4）不当労働行為を繰り返さない旨を記載した文書の被申立人本部正面玄関への掲示

4 命令の主文

本件申立てをいずれも棄却する。

5 当委員会の判断（要旨）

- （1）X2からの発言申出に対しその内容を確認するなどの対応も十分可能であったと考えられることから、X2に対する発言制止行為は不利益取扱いと言えるものの、申立人らは、被申立人がX2に嫌悪意思を有していたことについて、具体的かつ十分な疎明を行わないことから、不当労働行為に当たるとは認められない。
- （2）X2からの面談申し入れに応じなかったことは、面談を申し入れられた者の家族への対応を理由とするものであり、不利益取扱いに当たるとまでは評価できず、また、不当労働行為意思に基づきなされたものとまでは認められない。
また、X2に対し文書以外での対応をしない旨のメールを送信したことは、X2からの相談内容を確認した上でX2に連絡するというものであり、不合理な対応とは言えない。
よって、これらの行為は、不当労働行為に当たるとは認められない。
- （3）X2担当の授業科目に関し、受講学生に対し履修取消しが望ましいなどのメールを送信したことは、当該科目内容から卒業要件を満たす科目として認めないと判断したためなされたものであり、その判断手続が相当性を欠くとは認められず、不当労働行為に当たるとは認められない。

○茨城県労働委員会 委員研修会開催○



労働委員会委員研修会（主催：茨城県労働委員会）は、労働委員会委員の自己研鑽を目的として、労働問題や労働行政等について各界の専門家から時宜を得た内容の御講演を頂いているもので、昭和59年から毎年開催しております。

今年度は、7月18日に水戸市内において、社会保険労務士法人「葵経営」代表、茨城県社会保険労務士会副会長の皆川雅彦氏を講師にお招きし、「人事労務における最近の事例～ハラスメント、メンタルヘルス対応を中心に～」と題して御講演いただきました。

委員のほか事務局職員や関係団体職員等、30名が出席しました。

皆川氏は、平成11年に社会保険労務士を開業し、現在は日立、水戸、厚木の3つの拠点を持つ社会保険労務士法人「葵経営」の代表でいらっしゃるほか、日立簡易裁判所民事調停委員や特定社会保険労務士として、個別労働紛争の解決のために熱心に取り組まれる等、幅広く御活躍されております。

今回の御講演では、人事労務のエキスパートと

講師紹介

社会保険労務士法人葵経営 代表

茨城県社会保険労務士会 副会長

皆川 雅彦（みなかわ まさひこ）氏

〈学歴・経歴〉 1983年3月 明治大学政治経済学部卒業
1999年 社会保険労務士開業登録
2010年 特定社会保険労務士付記
2012年 社会保険労務士法人「葵経営」設立
2013年3月 明治大学大学院経営学研究科
修士課程卒業
(経営学修士 [MBA] 取得)

〈公 職〉 茨城県社会保険労務士会 副会長（理事）
社労士会労働紛争解決センター茨城 あっせん委員
(公財) 21世紀職業財団
ハラスメント防止コンサルタント
日立簡易裁判所 民事調停委員
(一社) 茨城県経営者協会 土業ネットワークの会 会長

して多数の企業の経営サポートをしてきた中で、実際に御自身が関わった事例などを交えながら、昨今企業が苦慮するハラスメントやメンタルヘルスに関する対応や実情等についてお話しいただき、講演後は活発な質疑応答が交わされました。

労使紛争解決に取り組んでいる労働委員会にとって大変参考となり、充実した研修となりました。



○職場のトラブルでお困りの方の「労働相談会」開催○



茨城県労働委員会では、10月9日（水）及び25日（金）の14時から17時まで、17日（木）の17時から19時まで、「職場のトラブルでお困りの方の労働相談会」を開催し、面談及び電話による相談を行いました。

労使紛争を解決してきた労働委員会の委員が、労働問題に関する相談を受け、労働委員会によるあっせんの活用を勧めるなどの様々なアドバイスをを行いました。



茨城県労働委員会だより 第57号 発行日 令和7年3月1日

編集・発行／茨城県労働委員会事務局 〒310-8555 水戸市笠原町978番6 TEL 029 (301) 5563 FAX 029 (301) 5579
E-mail roudoui@pref.ibaraki.lg.jp URL <https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudoui/index.html>