

**福島県労働委員会年報**  
**80周年特別編**

# 目次

## 会長挨拶

「労働委員会創設80周年を迎えて」	会長 榎 裕康	1
-------------------	---------	---

## 第1章 記念特集

### 第1節 随想

「労働委員会での研修」	元会長 平石 典生	7
-------------	-----------	---

「福島県労働委員会80周年に寄せて」	元労働者委員 坂路 芳知	9
--------------------	--------------	---

「労働委員会での学びが私の再出発点」	元使用者委員 穴澤 耕二	11
--------------------	--------------	----

### 第2節 特別インタビュー

東京大学名誉教授 菅野 和夫先生（聞き手 榎 裕康会長）	13
------------------------------	----

## 第2章 福島県労働委員会の軌跡

第1節 審査事件の概要	29
-------------	----

第2節 集団的労使関係調整事件の概要	33
--------------------	----

第3節 個別的労使関係調整事件の取扱状況	41
----------------------	----

第4節 労働相談の取扱状況	51
---------------	----

第5節 東日本大震災と労働委員会	59
------------------	----

第6節 新型コロナウイルス感染症と労働委員会	65
------------------------	----

## [資料編]

1 歴代会長・会長代理名簿	73
---------------	----

2 期別歴代委員名簿	75
------------	----

3 歴代事務局長名簿	101
------------	-----

## 労働委員会創設 80 周年を迎えて

福島県労働委員会会長 榎 裕 康

(公益委員 平成 28 年 6 月 20 日～)

(会 長 令和 6 年 6 月 25 日～)

福島県労働委員会は今年で創設 80 周年を迎えます。

この記念すべき年を迎えることができましたのは、歴代の委員及び事務局職員の皆様のたゆまぬ努力、そして労働者、使用者をはじめ関係各位の長年にわたるご理解とご協力の賜物であり、ここに深く敬意と感謝の意を表します。

労働委員会制度は、戦後間もない時期に創設され、労働基本権の保障と公正な労使関係の確立を目的として歩みを重ねてきたものであり、福島県労働委員会においても、不当労働行為審査、あっせん・調停・仲裁といった職務を通じ、労使間の紛争を適切に解決し、福島県内における雇用と労使関係の安定に寄与することを使命として活動してきました。

ところで、この 80 年の間、社会経済情勢は大きく変化し、産業構造の転換、雇用形態の多様化、働き方の変容など、労使関係を取り巻く環境はますます複雑化しております。

特に、直近の 10 年間においては、新型コロナウイルスの感染拡大に伴うテレワークの急速な普及、働き方改革に伴う時間外労働の上限規制の導入、年次有給休暇取得の義務化、同一労働同一賃金の進展、AI の進化やデジタル技術の発展に伴う業務内容や働き方の変化、少子高齢化による労働人口の減少に伴う人手不足の深刻化など、旧来の感覚では到底対応ができないほど目まぐるしく変化している状況です。

さらには、働き方改革に対して働きたい改革という概念が提唱されたり、長時間労働やハラスメントがなく働きやすい一方で仕事のやりがいや成長機会が乏しい企業のことをパープル企業と揶揄する言葉さえできるなど、揺り戻しの動きもみられるところであります。

そして、このような労使関係を取り巻く大きな変化に、福島県労働委員会としても対応していく必要があります。

もともと、労働委員会制度において、当初の 40 年間は、不当労働行為にかかる裁定等の労使間の集団的な紛争の解決が基本となっております。

しかし、組合間競合の減少、労働組合組織率の低下、雇用環境の変化による労働条件とそれに伴う紛争の個別化などによって、かかる基本的な制度が後景に退いていく中で、個別労働紛争処理のサービスが開始され、労働委員会制度の機能が当初に比べ相当程度変化してきたもの

であり、福島県労働委員会もこれと軌を一にしてきたものであります。

私は、かかる流れについて、労働委員会制度が主たる目的と位置付けていた「判定機能」の重視から、副次的なものと位置づけられていた「調整機能」の重視という変化であると考えておりますが、前述の労使関係を取り巻く大きな変化に対応するためには、さらに変化をし、労働委員会制度にかかるもう一つの機能である「予防機能」を重視していくことが必要なのではないかと考えます。

私自身、普段は弁護士であり、既に起きた紛争の解決を主たる業務としておりますが、依頼者にとって最善なのは、そもそも紛争が起きず、または、紛争が起きてもスムーズに解決できる事前の取り決めがあることだと考えます。そして、これが、いわゆる「予防法務」というものです。

当然、労使間においても、紛争が起きた後の解決も重要ではあるものの、そもそも紛争が起きないことが最善であることは同様です。

福島県労働委員会においても、かかる「予防機能」を果たし、労使間の紛争を未然に防ぐために、従前から、高校生、大学生、職業訓練生といった社会に出る前の若者に必要な労働法の知識を取得してもらうために、これらの方々を対象としたワークルール出前講座を実施し、好評を博してきました。

また、最近では、福島県内の企業等向けにハラスメント防止出前講座の実施も開始したところ、こちらも大変好評で、実施枠が不足し、YouTubeによるオンライン講義の対応をするほどであります。

もとより、「予防機能」については、これを十分に果たした場合、そもそも労使紛争が発生せず、または、減少することから、労働委員会としてもどれだけの成果があったかが良くわからないものであります。

しかし、これら出前講義を通じて、これから社会に旅立とうとする若者に対し、ブラック企業に入ってしまった場合の対処の仕方を伝えたり、既に社会において働いている方々に対し、ハラスメントをした場合のリスクを伝えることにより、少なくない数の紛争を予防できていることは明らかであります。

この点、80周年を記念して、福島県出身で中央労働委員会の会長をお務めになられた菅野和夫先生にインタビューをさせていただきました。

この際、福島県労働委員会において各種出前講座を行っていることをお伝えしたところ、一般の方の法律的な知識が非常に不足していると感じていることを述べられるとともに、とても良い取り組みであると高く評価をして下さいました。「予防機能」という言葉をお使いになった

わけではありませんが、労働法の大家であり、実際に東京都労働委員会及び中央労働委員会の会長として最前線で活動をしてこられた菅野和夫先生においても、予防的な観点が大切であるとお考えになっているものと感じました。

また、菅野和夫先生は、このような取り組みにより、労働委員会が、街の中で、働く人たちに接して、何が必要になっているのかを肌で感じるような活動をしないといけないとも述べられました。

労働そのものや労使関係を取り巻く環境の変化に対し、労働委員会は、これまで以上に柔軟に対応していく必要があります。

そのような中で、我々労働委員は、実際の不当労働行為の審査や、あっせん・調停・仲裁などの従来からの職務に加え、前述した出前講座等の活動も積極的に行い、菅野和夫先生がおっしゃる「街の人」と接して、その変化を敏感に感じ取って、これを労働委員会の活動に還元することが必要だと考えます。

今後とも、福島県労働委員会が公労使の三者構成の特長を活かしつつ、社会の変化に即して、その「判定機能」、「調整機能」及び「予防機能」を十全に果たして、健全な労使関係の構築に貢献していけることを心より祈念し、創設 80 周年にあたってのご挨拶といたします。