

日本労働ペンクラブ

関西支部2026年度研修会開催

（関西支部通信第48号＝26年6月号より転載）

2026年度総会終了後の午後3時5分から午後4時50分過ぎまで、エル・おおさか南館7階会議室72において、今年度第1回研修会を開催しました。

「個別労働紛争への対応と労働行政の介入」をテーマに、関西支部会員で、元労働基準監督官の谷口誠氏にご講演いただきました。参加者は18名でした（本部1名、会員15名、オブザーバー参加1名）。

講師の谷口誠氏は、1984(昭和59)年労働基準監督官に任官し、東京・鳥取・京都の労働局(労働基準局)管下各労働基準監督署勤務後、2020年退官されました。個別労働紛争制度の黎明期に労働紛争調査官となり、個別労働紛争の助言・指導、あっせんに関わられました。

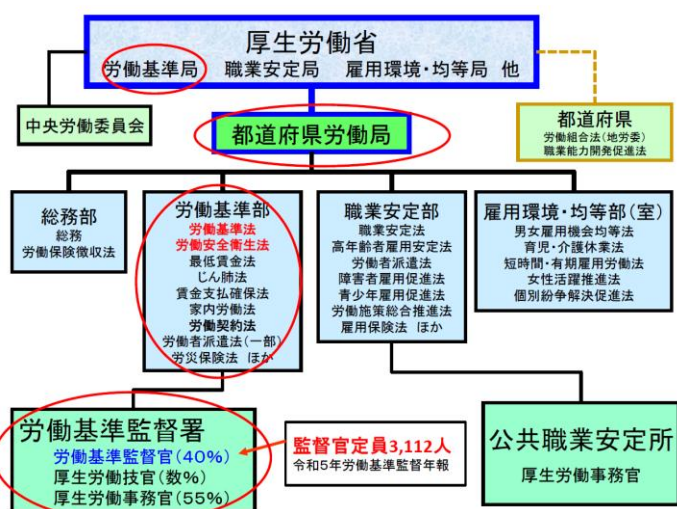
講師の谷口誠氏



〈講演要旨〉

I、労働基準行政

（1）労働基準行政の課題と仕事



(図 1)

労働基準行政の組織は図 I のように、厚労省労働基準局の下部組織として 47 都道府県労働局があり、都道府県労働局・労働基準部の下部組織として、労働基準監督署(321 箇所)がある。監督官定員は令和 5 年労働基準監督年報によると 3,112 人、そのうち労災事案を担当する人数を除くと実数約 2,000 人となる。全国には約 300 万事業場あるので、調査は 1 事業場当たり、20 年に 1 度の計算になる。

(2) 労働基準監督官の職務・権限

- i 司法警察権限(特別司法警察員)
- ii 立ち入り、関係者に質問し、書類等の検査、無償で原材料等を収去することができる権限
- iii 機械、作業等の使用停止、変更等の命令権限
- iv 事業者、労働者に対する報告・出頭命令権限
- v 監督官の立入り等の拒否、質問に対して陳述せず又は虚偽の陳述をした者、報告をせず又は虚偽の報告をし、又は不出頭者は、50 万円の罰金

特別司法警察員という名称には、労働基準法・労働安全衛生法・最低賃金法等に特化した司法警察権限をもつという意味がある。そして、監督官の権限、身分保障はILO 条約に基づき定められている。

ILO 条約第 81 号・第 12 号 「監督を受ける事業場に昼夜いつでも、自由にかつ予告なしに立ち入ることができるような権限を確保させなければならない。」

ILO 条約第 80 号・第 6 号 「監督職員は、分限及び勤務条件について、身分の安定を保障され、且つ、政府の更迭及び不当な外部からの影響と無関係である公務員でなければならない。」

(3)労働基準監督官募集のポスターから、世相と労働基準監督行政の課題の変容が見える。

昭和 60 年当時の募集ポスター(AI により再現、当時は労働省)、平成 15 年のポスター(厚労省となる)、そして令和 7 年のポスターを並べて、それぞれを説明。

(4)全くの無駄知識ー監督官社会におけるスラング、いくつおわかりですか？

「じぎょうじょう」「あんえいほう」「かんとくしょ」「ほうめん」「ひらかん」「ねんきぼうこう」「えーかん」「びーかん」 etc.

(5)監督官が突然やってきた

ILO 条約第 12 条により、「昼夜、いつでも自由に、予告なしに」となっているが、アポなしは、監督官にとっても結構大変で、実際は、〇月△日□時と言って、出直しとなることがほとんどである。

(6)本省による地方労働行政運営方針

毎年 4 月 1 日付で、都道府県労働局長宛に発出される。令和 7 年度行政運営方針の骨子では、上位から①賃金引き上げに向けた支援、②リ・スキリング、③人手不足対策、④多様な人材の活用に向けた取り組みの順で、④の中の 6 項目中 5 番目に「安全で健康に働くことができる環境づくり」となっている。このように今では、「長時間労働対策、労働条件確保、安全・健康対策・労災保険給付」は下位の取組に位置付けられている。

(6)日々寄せられる情報と対応 (図Ⅱ)

地がない。また、告訴の取り下げがあっても、刑訴法 242 条により送検はしなければならない。

令和 6 年の司法事件実績(労基法関係)では、賃金不払いが最も多い。

(10)再び、話は脱線しますが、36 協定の意義とは、

「残業(時間外労働)させてはならないのが原則、36 協定を届出ればその範囲で OK となる」のであり、「残業をさせたら 36 協定を届出る」のではない。また、過半数労働者の選任は極めて重要である。

(11)労働基準監督官の性質

常に刑事罰を意識した違反認定を行う。刑事訴訟はとにかく事実、真実の追究であり、真実を推定することも許される民事訴訟とは違っている。

Ⅱ. 退職を巡る問題

雇用保険の受給期間等との関係で離職票に記載する「会社都合」「自己都合」という言葉が独り歩きしているが、そもそも、退職の区分けには、「解雇」か「解雇以外の退職」しか存在しない。

(1)離職手続き等を巡る紛争事例

失業給付受給に有利なように、事業主が解雇でないのに解雇扱いにしたことで、労働者が解雇予告手当不払いと不当解雇で申告した事案がある。結果として、事業主も不正受給に関与したことになり、事業主にとって不利な状況となる。事実に基づいた適切な手続きをすすめることが重要である。

(2)解雇予告除外認定基準

通達により例示されている。認定は、就業規則の懲戒解雇事由には拘束されないので注意が必要。

(3)労働紛争(解雇)のリスク

①訴えられた時点で弁護士への着手金

②解雇無効判決で、即時解雇した日から解雇無効の判決の日までの賃金支払い義務が発生

③労働者が復職を希望し、会社がそれを受け入れがたい場合、和解金を相当積

む必要が生じる

★一審で勝訴した場合でも、控訴され泥沼化

★裁判にならずとも個人加入の労組に入り、団体交渉に攻め立てられることも

★労働審判は早いが弁護士費用は安いというわけではない

Ⅲ労働行政による紛争解決制度

「法律の権限、罰則を背景に指導しても中々言うことを聞かないのに、任意の制度なんか、役に立つはずがない。」—当初、現場の評判は最悪だった。

労働局による個別労働紛争解決制度		
	監督署による行政介入	労働紛争解決制度による介入
基本目標	事業主に法を遵守させ、全ての労働者の労働条件を確保すること	もめている労使を援助し、個別労使紛争を解決すること
創業	78年	25年
守備範囲	法令で定められた最低限の労働条件の確保	左記以外の全ての個別労働紛争
対象	行政が独自に判断（苦情があったものを含む）	申請があったものだけ
介入の理由	違反だから	もめてるから
行政手法	監督官が権限に基づき会社を調査し、指導する	全て任意、両当事者は調査そのものを拒否できる
制度利用者	労働者のみ申告できる	労使双方 使用者も利用可能
位置づけ	行政指導	行政サービス
食事に例えると	学校給食 ※残さず食べていただきます	炊き出し ※好きな人だけ食べてください

(1)労働局のあっせん—受付編

①労働者の意識を変える

必要なのは、相手(被申請者)に何をしてほしいのかということ。『解雇された。納得できない。〇〇万円を支払ってくれ。』だけでも全然かまわないのである。

②あっせん制度のウリと限界をアピールする

「早い、簡単、しかもタダ」がウリの行政による民事紛争介入(行政が進める示談)で、この長所をアピールし、裁判手続きとの違いを説明する。特に『簡単』というメリットは申請者にとって大きい。

③(申請者からみた)欠点もあることを説明

全てが完全な制度というものはない。申請するかしないかはあなたの自由、

それと同様に参加するかしないかは相手の自由。

④秘技一申請者の意識の切替術

あっせんは互いの譲歩が必要。使うからには割り切りが必要である。この制度を使うことは、あなた自身が譲歩の意思があることを表明していることになる。あっせんには勝ち負けはない。闘うつもりなら違う方法をとった方がよい。

この制度に会社が参加するとしたらそれは、参加した方が得だと思うから。

(2)会社側へのアプローチ

①「あっせんを開始します」という通知をすると、会社側から連絡が入るので、以下の説明をする。

任意性 あっせんに参加しない自由。あっせんで委員から提案される和解案を拒否する自由が100%約束されている。

秘密主義 和解の場合、紛争内容を互いに秘密にするよう約定。和解しない場合、何らの資料も残さないなので、裁判には影響しない。

②会社側の意識も切り替えさせる

迅速・簡便・無料という運用は会社側にもメリットがあること。この制度により、会社が得るメリットは、手数料も時間も手間もかけずに、紛争を終わりにできるというただ一点だけ。なので、参加するからには、何らかの譲歩が必要であり、会社の正当性を主張するためだけに参加するなら時間の無駄。

これは労使双方へのサービスなので、相談対応はさせていただく。一去る者は少しだけ追う・・・

(3)あっせん本番

労働者、事業主を別々の部屋で待機させる



2つの部屋をあっせん委員と担当者が行き来する



和解が成立すれば。和解契約書を作成

あっせんは原則 1 回 原則はその場で決着

(4) 紛争処理業務を踏まえて

- とにかくいろんな人が来る一虫ゴム男、3 兆円男、トング男、セミ男、忍者女子などなど
- 任意性こそが大切
- 申告処理と違って、必ず終わる
- それでも世の中の役にはたっている

(3) 各制度比較



(4) 労働局長による助言指導

大前提として、これは行政指導ではない。

①紛争状態になっている(と思っている)一方の当事者の申出を受け、②他方の当事者に申出の事実とその内容を伝え、③事案によっては両当事者から事実を確認し、④事案によっては両当事者に対して③により把握した事実に基づいた民事的見解を述べ、⑤当事者間で事態収拾に向けた話し合いを行うよう勧める。

(5) その他の紛争解決制度

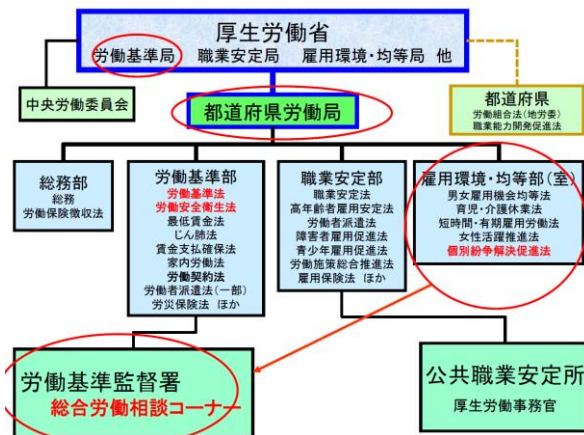
その他の紛争解決制度

男女雇用機会均等法	男女均等取扱い等に関するトラブル ・性別を理由に昇進・昇格で差別的取扱いを受けている ・妊娠を理由に退職を強要された
育児・介護休業法	育児・介護休業等に関するトラブル ・育児休業や介護休業を取得できない ・休業や短時間勤務を申し出たら不利益な取扱いを受けた
パートタイム・有期雇用労働法	パートタイム労働者・有期雇用労働者の 均衡待遇等に関するトラブル ・同じ仕事をしているのに正社員と待遇が違う ・正社員転換の機会がない
労働施策総合推進法	パワーハラスメントに関するトラブル ・職場の上司から、業務上の指導を超える過度な叱責を繰り返し受けている

その他、職業安定部が所管する「派遣法関係」「障がい者雇用関係」に特化した個別労働紛争解決制度がある

(3)の各制度の比較からもわかるように、当初の現場の評判が最悪だったにもかかわらず、労働局のあっせんや助言指導に関わった担当者達の努力によって、個別労働紛争は成功したことが明らかとなった。その成功を受けて、上記の表のとおり、その他の紛争解決制度が誕生していった。

しかし、相談内容を種類ごとに、個々の法律に細分化し、解決制度も個々の法律ごととなったために、解決制度が機能しているとは言い難い現状にあることは、黎明期に関わった者としてとても残念に思う。



(補足)今の紛争解決制度は、上図のとおり、雇用環境・均等部(室)所属の総合労働相談員が監督署の窓口で相談を受け、5つの法律のそれぞれの解決制度に乗せることによって助言指導、あっせん、又は調停が行われている。

*図等は講師の資料から転記しました。また、実際の事例も沢山お話下さいましたが、オチが分かってしまう等、講師の今後の講演活動に支障があると思われるため、割愛しました。(藤木)



総会終了後の集合写真

研修会終了後、会場を京阪シティモール8階の展望レストラン「和牛と牡蠣宴」に移動し、午後5時30分から午後7時50分まで懇親会を開催しました。参加者は13名でした。

植木代表の乾杯の発声で始まり、一人2分での進行役の小野幹事の言葉も顧みず、参加者が順に明らかに時間オーバーで、自己紹介と近況報告し、又講師の谷口誠氏への質問なども続き、会員相互の親睦も深まり、盛会の中終了しました。