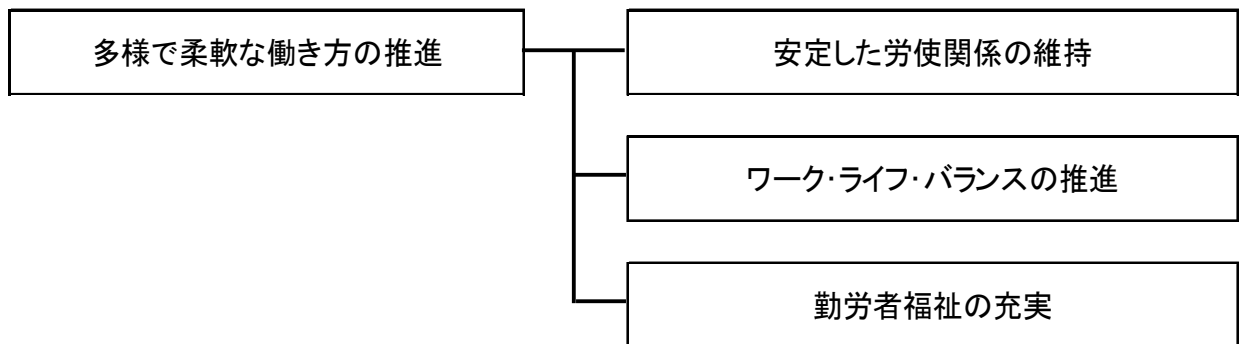


## 勤労者福祉の向上について

	<u>ページ</u>
<b>多様で柔軟な働き方の推進</b> .....	3
1 安定した労使関係の維持.....	3
2 ワーク・ライフ・バランスの推進.....	7
3 勤労者福祉の充実.....	15

産業労働部労政福祉課

## 令和6年度 労政福祉課 施策体系表



## 多様で柔軟な働き方の推進

### 1 安定した労使関係の維持

#### (1) 労使団体との連携強化

##### ① 雇用対策会議（政労使会議）

労使団体及び労働関係行政機関と緊密な連携を図り、労働行政を円滑かつ効果的に推進するため、経済雇用情勢・課題に応じて、政労使による会議を開催

##### 【構成員】

行政 知事、兵庫労働局長（オブザーバー）

労働者団体 連合兵庫会長

使用者団体 兵庫県経営者協会会長

##### 【開催実績】

H11. 6 会議発足「兵庫型ワークシェアリング合意」

H13. 11 「雇用に関する三者合意」

H18. 3 「ひょうご子ども未来三者合意」

H20. 10 「仕事と生活バランスひょうご共同宣言」

H26. 1 「ひょうご経済・雇用活性化プラン実現に向けた意見交換」

H31. 3 「時間を大切にする県、兵庫県宣言」

R2. 6 「ポストコロナ社会に向けた四者合意」

R6. 1 兵庫県版政労使会議「共同メッセージ」

##### 【兵庫県政労使会議（R6. 1. 30）】

兵庫県経済の好循環に向け、雇用・経済を取り巻く諸課題の解決に向けた共通認識を得るため、兵庫県政労使会議を開催。各団体から賃上げに対する考えや取組内容について説明があり、率直かつ建設的な意見交換を行ったほか、オール兵庫で賃上げ等に取り組む共同メッセージを公表した。



##### （共同メッセージ）

私たちは、デフレ経済やコロナ禍の苦難を乗り越え、兵庫経済の好循環を実現するため、昨年を上回る賃上げ、労務費等の適切な価格転嫁、生産性向上、投資の拡大に「オール兵庫」で取り組みます

兵庫県政労使会議 構成員	
行政	知事、兵庫労働局長
労働者団体	連合兵庫会長
使用者団体	兵庫県経営者協会会長、兵庫県商工会議所連合会会頭、兵庫県商工会連合会会長、兵庫県中小企業団体中央会会長

## ② 地域別雇用対策会議

地域の雇用対策等についての意見交換や労働関係法令の周知等を実施するため、平成12年から、地域の労使団体及び労働関係行政機関が参加し、県民局・県民センター単位で開催（年2回程度）

### 【実績】

地域	令和4年度	令和5年度	会議内容	主な出席者
神戸	2回	2回	各機関の取組・課題等の情報共有、地域雇用対策意見交換、セミナー（有識者講演）等	県 市労働政策担当 労働局（職安、労基） 商工会連合会 商工会 経営者協会 労働団体 ひょうご仕事と生活センター
阪神 （南・北合同）	2回	2回		
東播磨	2回	2回		
北播磨	2回	2回		
中播磨	3回	1回		
西播磨	2回	2回		
但馬	2回	3回		
丹波	2回	1回		
淡路	2回	2回		

## ③ 労使関係総合調査の実施

労働組合の実態等を総合的に把握し、労働行政の基礎資料を得ることを目的として、労働組合基礎調査等を実施

### 【調査結果】（各年6月末）

年	組合数（組合）	組合員数（人）	推定組織率（％）	
			兵庫県	（参考）全国
R2	1,956（△43）	391,095（+2,203）	20.9（+1.5）	17.1（+0.4）
R3	1,954（△2）	388,940（△2,155）	20.6（△0.3）	16.9（△0.2）
R4	1,876（△78）	353,870（△35,070）	18.5（△2.1）	16.5（△0.4）
R5	1,836（△40）	347,081（△6,789）	18.0（△0.5）	16.3（△0.2）

※1 （ ）は対上段年比の増減

※2 兵庫県の推定組織率＝  $\frac{\text{組合員数}}{\text{（国勢調査の兵庫県雇用者数）} \times \text{（労働力調査の全国雇用者数伸び率）}}$

## (2) 労働環境・労働条件の向上

### ① 労働環境対策事業の実施

(令和6年度予算75,000千円)

中小企業における人材の確保と職場定着の促進を図るため、18商工会議所、28商工会が行うワーク・ライフ・バランス推進セミナーや労働安全衛生講習会等、勤労者福祉の向上を目指す取組を支援

#### 【実績】

令和5年度：計75事業実施

〈主な取組〉

区分	事業名	事業の概要	参加者数
神戸商工会議所	中小企業のデジタル化・DX導入支援事業	長時間労働の削減等で注目されているデジタル化やDX導入のためのセミナーや展示型イベント、先進企業の視察会を開催し、中小企業の働き方改革の推進を図った。	905名
たつの市商工会	5Sからはじめる働き方改革事業	中小企業でも実践できる5S活動を学ぶため、概要や導入プロセス、運用方法についてのセミナーを開催。5Sを通じて生産性の向上や業務効率化に取り組むことで、労働環境の改善を図った。	40名



〈神戸商工会議所〉  
中小企業のデジタル化・DX導入支援事業



〈たつの市商工会〉  
5Sからはじめる働き方改革事業

### ② 労働安全衛生教育事業の実施

(令和6年度予算1,000千円)

労働災害の防止、労働安全衛生意識の高揚等を図るため、職場における労働災害防止やストレスチェック等に関する講習会の開催や周知資料の作成など、勤労者の労働安全衛生水準の向上を目指す取組を実施

#### 【実績】

年度	開催日	参加者数	内容
R4	11月28日 1月27日	147名 (内137名オンライン) 112名 (内108名オンライン)	「震災発生後の備えについて」 「Withコロナ時代における安全衛生」 等2講演
R5	10月4日 1月30日	43名 (対面のみ) 96名 (内52名オンライン)	「主体的安全衛生活動で、快適な職場作りを」 「兵庫第14次労働災害防止5カ年計画の推進」 等2講演

③ 中小企業における正社員転換・処遇改善支援事業の実施

(令和6年度予算2,611千円)

正社員を希望する非正規雇用労働者の正社員転換など処遇改善を推進するため、企業経営者向けのセミナー兼相談会、企業への個別支援を実施

**【実績】**

年度	セミナー兼相談会	企業への個別支援
R4	5回（延べ166名参加）	40社
R5	5回（延べ148名参加）	40社

## 2 ワーク・ライフ・バランスの推進

企業における「ワーク・ライフ・バランス（WLB）」の取組を全県的に推進するため、政労使三者合意のもと、平成21年6月に設立した「ひょうご仕事と生活センター」を核として、多様で柔軟な働き方による働きやすい雇用就業環境を創出

### 【ひょうご仕事と生活センター設立までのあゆみ】

～兵庫県の政労使の三者による取組～

- 平成18年3月 仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意
- 平成20年10月 仕事と生活のバランス ひょうご共同宣言



平成21年6月 ひょうご仕事と生活センター開設

所在地：神戸市中央区下山手通6-3-28 兵庫県中央労働センター

### 【推進体制の拡充】

ワーク・ライフ・バランス推進体制を強化し、県内全域での一層の気運醸成と取組企業への支援の充実を図るため、姫路事務所、阪神事務所を開設

〈姫路事務所〉所在地：姫路市北条1-98 姫路労働会館1階  
開設日：平成31年4月1日

〈阪神事務所〉所在地：尼崎市昭和通2-6-68 尼崎市中小企業センタービル6階  
開設日：令和元年5月15日

### (1) 普及促進

(令和6年度予算160,733千円)

#### ① 普及啓発・情報発信事業

##### ア ポータルサイトの運営

WLBに関する先進的な取組事例、相談事例、県・国・関係団体の支援施策やセミナー案内等の各種情報をホームページで一元化して提供

##### イ 情報誌の発行

#### (ア) 企業向け情報誌「仕事と生活のバランス」の発行（年4回）

先進企業等の取組事例、専門家等の助言内容、センター主催セミナー等の開催結果などWLBに関する情報を企業向けに提供

〈発行部数〉 約10,000部/回

#### (イ) 学生向け事例集「WLBな働き方ガイド」の発行（年1回）

WLBに取り組む先進的な企業の事例集を作成し、就職活動の参考資料として学生等に提供

〈発行部数〉 20,000部



〈学生向け事例集〉

## ウ WLBフェスタの開催等による啓発

11月をキャンペーン月間に設定し、キャッチフレーズの公募、WLBフェスタ、拠点地域（神戸・阪神・姫路）シンポジウム・セミナーを開催し、WLBへの理解と取組を一層促進

### (ア) WLBフェスタ

年度	内 容	開催日	場所	会場参加者
R4	a 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式 b 「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」表彰式 ＊グランプリ作品 『画面越し だけど伝わる あなたのやる気』 c 「キーパーソン養成講座」修了式 d 特別講演 作家・パブリックスピーカー・経営コンサルタント 山口 周 氏 「ノーノーマル時代のワーク・ライフ・バランスとは」	令和4年 11月22日	県公館 大会議室	137名
R5	a 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」表彰式 b 「ワーク・ライフ・バランスキャッチフレーズ」表彰式 ＊一般の部グランプリ作品 『育休で 自分が変わる 社会が変わる』 ＊学生の部グランプリ作品 『見直そう 我が人生の 時間割』 c 「ひょうご仕事と生活センターソボルクキャラクター名称」表彰式 d 「キーパーソン養成講座」修了式 e 特別講演 同志社大学教授 太田 肇 氏 「やりがいと生産性を高める未来の働き方」	令和5年 11月17日	県公館 大会議室	143名

※ 参加者数については表彰関係者、主催団体関係者等を含む。



〈WLBフェスタ チラシ〉



(イ) WLB拠点地域シンポジウム・セミナー

年度	地域	テーマ等	開催日	場 所	参加者
R4	神戸	Z世代の価値観や本音を理解しよう 【講師】 斉藤 徹氏 (㈱ループス・コミュニケーションズCEO)	令和4年 10月4日	県民会館 パルテホール	96名
	阪神	ワーク・ライフ・バランスを通じた生産性向上 ～創造性と多様性に向けて～ 【講師】 古賀 広志氏 (関西大学教授)	令和4年 11月14日	尼崎商工会議所	71名
	姫路	ジェンダー平等と女性のエンパワーメント 【講師】 谷口 真由美氏 (大阪芸術大学客員准教授)	令和4年 10月28日	姫路商工会議所 ・ オンライン配信	73名 (うちオンライン 参加50名)
R5	神戸	元スターバックスCEOに学ぶ MISSION ～私たちは何のために働くのか～ 【講師】 岩田 松雄氏 (㈱リーダーシップコンサルティング代表)	令和5年 10月4日	三宮研修 センター	88名
	阪神	人口知能と共存する未来の職場・働き方 ～ワーク・ライフ・バランスの観点から考える～ 【講師】 坂本 真樹氏 (国立大学法人電気通信大学副学長)	令和5年 11月13日	伊丹商工プラザ	78名
	姫路	中小企業における女性活躍推進の方策と事例 【講師】 上芝 美恵氏 (ソフィアサポート代表)	令和5年 10月31日	姫路商工会議所	44名

エ WLB推進企業の拡大への取組

WLB推進企業の県全域への拡大と取組の高度化を図るため、「宣言→認定→表彰」に至る支援の枠組を活用し、企業の取組を切れ目なく支援

(ア) ひょうご仕事と生活の調和推進企業 **宣言**

WLBの推進に取り組むことを宣言する企業・団体を登録し、宣言企業の取組を重点的に支援

(イ) ひょうご仕事と生活の調和推進企業 **認定**

企業等が取組状況を自己診断システムで点検・評価し、一定の基準（※）に達した企業について、審査を経てセンターが認定



**【一定の基準】**

- a 支援制度の整備と利用実績（育児・介護の代替要員雇用、在宅勤務制度の導入など）
- b 業務の見直し・効率的な働き方の実践（業務量の配分見直し、会議時間の削減や参加者の絞り込みなど）
- c 社内の意識改革（社内研修の実施、相談窓口の設置など）

(ウ) ひょうご仕事と生活のバランス企業 **表彰**

認定企業のうち、先進的、模範的な取組を行い、顕著な効果を上げている企業等を政労使三者で表彰

**【宣言・認定・表彰の流れ】**

流れ		センターの支援内容
<b>宣言</b>  <b>認定</b>  <b>表彰</b>	WLB取組推進を内外に宣言	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワンストップ相談、センター指導員による訪問指導</li> <li>研修企画・実施</li> <li>専門家派遣等による実践支援</li> </ul>
	一定の基準に達した企業を認定	<ul style="list-style-type: none"> <li>認定企業ロゴマークの提供</li> <li>認定・表彰企業勉強会の実施</li> <li>金融機関の金利優遇措置</li> </ul>
	先進的・模範的な企業を顕彰	<ul style="list-style-type: none"> <li>事例集、情報誌等での取組紹介</li> <li>表彰企業ロゴマークの提供</li> <li>認定・表彰企業勉強会の実施</li> </ul>

**【WLB推進企業数】**

年度	WLB宣言企業数	WLB認定企業数	WLB表彰企業数
R4	277	72	13
R5	311	73	15
H21～R5年度合計	3,695	510	167

※ 認定は9月、3月の年2回、表彰は9月に実施



〈表彰企業・認定企業ロゴマーク〉



〈WLBフェスタ 表彰式〉

**【令和4年度表彰企業取組事例】**

Earthink株式会社（卸売業・小売業・三田市）

～社員間の情報共有や業務効率化を促進～

- (1) 「残業ゼロ」を目指し、オンライン会議の導入のほか、移動時間削減やルーティン業務を自動化するRPAの導入により、全社員で1日当たり計6時間程度、業務時間を短縮し、ほぼ残業時間ゼロを実現。
- (2) 社内推進チームによる職場改善活動を実施したことで、健康経営優良法人2023の認定を取得。



〈オンライン会議の様子〉

## 【令和5年度表彰企業取組事例】

三和鋼業株式会社（建設業・尼崎市）

～定期的な社長面談により、働きやすい職場環境づくりを推進～

- (1) 社長が率先し、社員の意見や思いを聞くための定期的な面談を実施。要望が多かったトイレ改修や女性用休憩室設置等の職場環境整備を行った。
- (2) 面談結果を踏まえ就業規則を見直しし、30分単位で取得可能な有給休暇制度の導入により、有給休暇を10日以上取得する社員の割合が取組前と比べ24ポイント増加。



〈社長面談の様子〉

また、オンライン会議の導入により、移動時間や勤務時間が短縮し、月平均残業時間が20時間以上の社員の割合が23ポイント減少。

## オ 不妊治療と仕事の両立に向けた企業への啓発

保健医療部と連携して、企業向けセミナーの実施や啓発資材の配布等による企業への啓発を推進

## ② 相談事業

### ア ワンストップ相談

来所、電話、E-mail等による相談をワンストップで実施するほか、各企業の課題に応じてセンター指導員や社会保険労務士や中小企業診断士等の専門家を派遣

【実績】 (単位：件)

年度	ワンストップ相談 (うちICT相談)	専門家等の派遣 (うちICT相談)
R4	3,816 (85)	1,961 (159)
R5	2,766 (63)	2,235 (117)

### イ 従業員意識調査手法の提案・指導

企業における職場の現状と課題把握のため、調査を希望する企業・事業所に対し従業員の働き方や職場環境、仕事や私生活に関する従業員の意識を調査・分析し、課題への改善策を提案

企業においてはこの調査結果を活用してWLBのさらなる取組を実施

【実績】

年度	件数
R4	57
R5	71

### ウ アクションプランひな形の提供

企業における具体的な取組計画の策定等を容易にし、自主的な取組を支援するため、アクションプラン（WLB取組計画）のひな形をホームページ上で提供

### エ ICTアドバイザーの設置

テレワークの導入や会議のオンライン化など、新たなワークスタイルの推進に取り組む企業を支援するため、ICTアドバイザー（3名）を設置し、ネットワークやセキュリティシステム等の紹介や運用に関する助言を実施

## ③ 研修企画・実施事業

### ア 研修企画・実施

各企業の課題等を踏まえた研修を企画し、企業等と連携し従業員向け研修等を実施するとともに、県民局や地域の商工会議所等と連携した集合研修を開催

【実績】 (単位：件)

年度	研修企画・実施	
	出前研修	集合研修
R4	216	28
R5	229	35



〈キーパーソン養成講座〉

### イ キーパーソン養成講座の実施

WLB宣言・認定企業において取組を推進する中核人材を養成する講座を開催

【実績】 (単位：人)

年度	日程	参加者数
R4	6/16、7/7、8/18、10/13の4日連続講座	22
R5	6/15、7/13、8/24、10/5の4日連続講座	17

### ウ 宣言・認定・表彰企業向け研修会の開催

企業の取組段階に応じた研修会を開催し、企業の取組の高度化を支援

#### (7) WLB宣言企業基礎講座

〈実施回数〉 年3回（1日／回）程度

【実績】

年度	日程
R4	5月11日（YouTube配信）、6月7日、12月8日～28日
R5	6月7日、9月20日、12月6日

#### (1) 認定・表彰企業向け勉強会

〈実施回数〉 年3回（1日／回）程度

【実績】

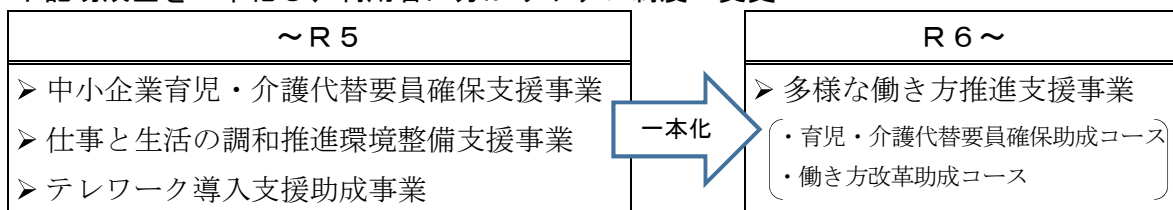
年度	日程
R4	7月13日、8月3日、10月17日
R5	6月20日、7月20日、9月21日

(2) 多様な働き方推進支援事業

(令和6年度予算150,000千円)

中小企業における女性や高齢者等の職域拡大、育児・介護休業の取得や短時間勤務制度の利用推進を図るため、代替要員の賃金やテレワーク導入等の環境整備費用の一部を助成

※ 下記助成金を一本化し、利用者に分かりやすい制度へ変更



① 育児・介護代替要員確保助成コース

〈対象経費〉 代替要員の賃金

〈補助率〉 1/2

〈上限額〉 休業コース 月額100千円、総額1,000千円

短時間勤務コース（育児） 月額 25千円、小学3年生まで

〃 （介護） 月額100千円、総額1,000千円

② 働き方改革助成コース

〈対象経費〉 テレワークシステム導入や女性・高齢者等の職域拡大のための環境整備（専用トイレ・更衣室、高齢者用補助機器整備、託児スペースの整備等）に要する費用

※ 令和6年度からLGBTQの受入れに関する環境整備も対象に追加

〈補助率〉 1/2

〈上限額〉 2,000千円

【実績】

(単位：件、千円)

事業名		区分	R4	R5
中小企業育児・介護代替要員確保支援事業	休業コース	件数	94	99
		支給金額	77,296	80,212
	短時間コース	件数	6	7
		支給金額	1,019	1,287
	計	件数	100	106
		支給金額	78,315	81,499
仕事と生活の調和推進環境整備支援事業		件数	31	38
		支給金額	40,703	46,332
テレワーク導入支援助成事業		件数	100	88
		支給金額	30,053	32,151

(3) 労働者協同組合法の施行に合わせた普及啓発等の推進（令和6年度予算1,716千円）

労働者が出資し経営に参画できる労働者協同組合法の施行（令和4年10月）に合わせ、多様な就労機会の創出に向けて、制度の広報、事前相談等を実施

① 相談窓口の設置

円滑な労働者協同組合の設立を支援するため、県内での同組合の設立を考える県民等を対象にした相談窓口を設置

〈受付時間〉 平日9時～17時

〈場 所〉 兵庫県行政書士会事務局内  
(神戸市中央区  
神戸クリスタルタワー13階)

〈相談料〉 無料（1団体3回まで）

〈実施方法〉 兵庫県行政書士会に委託



〈労働者協同組合相談窓口 チラシ〉

《労働者協同組合について》

〈形態〉

組合員自らが①出資し、②互いの意見を出し合い反映して事業を決定し、③事業に従事する、協同労働を実践する法人

〈特徴〉

労使の垣根がなく、全員が平等な立場で経営・事業に参加（労働関係法は全て適用）

〈事業分野〉

非営利事業でかつ労働派遣以外の全ての事業

(例) 福祉介護、子育て支援、地域特産物の販売等、地域課題の解決に期待される事業など

〈設立手続〉

3名以上の個人で組織。設立総会を経て法人登記後、県知事へ届出を提出（準則主義）

### 3 勤労者福祉の充実

#### (1) 中小企業従業員共済制度（ファミリーパック）の推進

（令和6年度予算90,172千円）

中小企業従業員の福祉の増進、企業の安定した労働力の確保と健全な発展を図るため、県内の中小企業に勤務する従業員に対し、中小企業が単独では実施困難な共済事業を（公財）兵庫県勤労福祉協会において実施

##### ① 会費により実施する事業

- 〈会費〉 1人あたり500円/月（年6,000円）
- 〈福利厚生事業〉 各種施設・サービスの利用を補助  
（飲食店、映画館、スポーツ観戦等の割引）
- 〈給付事業〉 勤続報奨金等の給付金を支給  
（成人、結婚、出産、入学、卒業等祝金）
- 〈貸付事業〉 日常生活に必要な資金を貸付  
（教育、自動車購入、住宅の増改築等）

【実績】（単位：件、千円、事業所、人）

年度	福利厚生事業		給付事業		貸付事業		加入事業所数	被共済者数
	件数	金額	件数	金額	件数	金額		
R4	69,454	78,399	10,893	88,820	8	6,750	2,807	38,135
R5	84,939	107,272	11,923	97,153	9	9,000	2,882	42,497

##### ② 健康分野における福利厚生メニューの補助

健康分野の会員利用料補助により中小企業の人材確保を支援

###### ア インフルエンザ予防接種料補助

3,000円/人 ※ 配偶者を含め最大6,000円

###### イ 人間ドック利用料補助

20,000円/人 ※ 配偶者を含め最大40,000円

【実績】（単位：人）

年度	インフルエンザ補助	人間ドック補助
R4	13,539	1,103
R5	13,044	1,388

##### ③ 加入促進の支援

###### ア 新規会員獲得に向けた重点加入促進

専門嘱託員を設置し、加入促進を展開

###### イ 非正規雇用労働者の加入促進

非正規雇用労働者の福利厚生制度の充実を図るため、会費の1/2を新規加入から3年助成

【実績】（単位：人）

年度	新規加入者数
R4	1,532
R5	1,705



(2) 勤労者福祉施設の運営

(令和6年度予算236,890千円)

勤労者をはじめ広く県民に、憩いと休養の場や文化、スポーツ、レクリエーション活動の場を提供し、健康でこころ豊かな勤労者生活の増進を図るため、以下の施設を運営

① 設置状況

名称 (設置年月日) 所在地	主な設備内容	指定管理者	指定 管理 期間
中央労働センター (S52. 1.10 (築47年)) 神戸市中央区	大ホール、小ホール、 会議室、視聴覚室	(公財) 兵庫県勤労福祉協会・ 大林ファシリティーズ (株) グループ	5年 (R6～)
姫路労働会館 (S61.11.18 (築37年)) 姫路市	多目的ホール、会議室、 視聴覚室、サークル室、 和室、トレーニング室	(公財) 兵庫県勤労福祉協会・ 大林ファシリティーズ (株) グループ	5年 (R6～)
但馬ドーム (H10.10. 1 (築25年)) 豊岡市	多目的グラウンド、 多目的室、トレーニング室	(公財) 兵庫県勤労福祉協会・ 全但バス (株) グループ	5年 (R5～)
丹波年輪の里 (S63. 4. 1 (築36年)) 丹波市	木の館、クラフト館、 アトリエ、イベント広場、 芝生広場	(公財) 兵庫丹波の森協会	5年 (R6～)

※ 各施設とも公募を実施し、指定管理者を選定



〈中央労働センター〉



〈姫路労働会館〉



〈但馬ドーム〉



〈丹波年輪の里 (クラフト館)〉



② 施設利用状況

イベントの再開等により利用者は増加傾向にあるが、新型コロナウイルス感染拡大前（令和元年度）の利用者数までは回復していない。

【利用状況】

（単位：人）

区 分		R4年度	R5年度
中央労働センター	ホール	225,150	236,400
	会議室	100,610	109,880
	小 計	325,760	346,280
姫路労働会館	ホール	143,410	132,620
	会議室等	137,856	136,442
	小 計	281,266	269,062
但馬ドーム		63,096	160,729
丹波年輪の里		162,468	186,048
合 計		687,936	962,119

※ 姫路労働会館は会議室のほか、トレーニングルーム利用者を含む。

※ 但馬ドームは、大規模修繕のため、R4年度に施設利用不可となった期間がある。

③ ひょうご労働図書館の運営

（令和6年度予算13,592千円）

労働関係資料を幅広く収集し、時代の変化に応じた新しい働き方など勤労者ニーズに応じた情報を、勤労者をはじめ広く一般県民に提供

〈場 所〉 中央労働センター1階

〈開 館 日〉 月曜日～金曜日：10時～18時、土曜日：10時～17時

〈蔵書内容〉 労働法、労働運動、労働事情、経済事情等に関する図書・定期資料、大学紀要など約20万7千冊（うち約4万冊を開架）

【利用状況】

年度	利用者数（人）	貸出	
		人数（人）	冊数（冊）
R4	8,987	2,624	6,905
R5	10,194	2,863	7,792



〈ひょうご労働図書館 館内〉

## 労働委員会の事件取扱状況について

- |   |             |       |
|---|-------------|-------|
| 1 | 労働委員会の概要    | P. 2  |
| 2 | 労働争議の調整     | P. 4  |
| 3 | 労働争議の実情調査   | P. 10 |
| 4 | 不当労働行為事件の審査 | P. 11 |
| 5 | 労働組合の資格審査   | P. 17 |

労働委員会事務局

# 1 労働委員会の概要

## (1) 目的

憲法第 28 条は、いわゆる労働三権（労働基本権）、①団結権（労働者が労働組合を結成する権利）、②団体交渉権（団結力により使用者と交渉する権利）、③団体行動権（必要な場合はストライキなどを行う権利）を保障している。

この憲法の保障をより具体化した労働組合法により、労働組合と使用者との間で生じる集団的労使関係の専門的な紛争解決機関として、労働委員会が設置されている。

労働委員会の主な役割は次の 2 つである。

### ① 労働争議の調整

労働関係調整法に基づき、労働関係に係る労使紛争の自主的解決が困難な場合に、紛争解決の援助を行うため、労働委員会が公正・中立な機関として当事者の間に入り、あっせん等の調整を行う。

### ② 不当労働行為事件の審査

労働組合法では、使用者が、正当な理由なく団体交渉に応じないような一定の行為を「不当労働行為」として禁止している。

労働組合等からの申立てがあれば、使用者が不当労働行為を行ったかどうかを審査し、不当労働行為があった場合は、その行為がなかった状態にするよう命ずる救済命令（行政処分）を発する。

労働委員会は、上記①及び②の役割等を通じ、労使間の様々な問題の解決を図り、労使関係の安定や良好な労使関係の構築に助力している。

## (2) 種類

労働組合法に基づき、都道府県労働委員会と中央労働委員会が設置されている。

原則として、都道府県労働委員会は、都道府県内の労働争議と不当労働行為事件を、中央労働委員会は、2以上の都道府県にまたがる労働争議や、都道府県労働委員会が発した命令の再審査を担当している。

### 【参考】「労働争議」とは（労働関係調整法第 6 条）

労働関係の当事者間において、労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為（ストライキ等）が発生している状態又は発生する虞がある状態をいう。

## (3) 委員

労働委員会は、①公益を代表する公益委員（弁護士や大学教授等）、②労働者を代表する労働者委員、③使用者を代表する使用者委員で構成されている。

労働委員会の委員数は労働組合法施行令で定められており、本県の労働委員会は、公・労・使各 7 人計 21 人の委員で構成されている。

労働者委員、使用者委員は、それぞれ労働組合、使用者団体の推薦に基づいて知事が任命する。また、公益委員は、労働者委員、使用者委員の同意を得て知事が任命する。

労働委員会の会長は、全委員によって公益委員の中から選ばれる。

なお、委員は非常勤で、任期は 2 年である。

#### (4) あっせん員候補者

労働委員会は、労働争議のあっせんを行うため、予めあっせん員候補者を委嘱しており、あっせん実施にあたっては、会長があっせん員候補者の中から、あっせん員を指名している。

当委員会では、総会の議決に基づき、現職の委員を含む計 28 人をおっせん員候補者として委嘱している。

#### (5) 運 営

労働委員会は、合議制により運営されている。

委員全員による総会では、委員会の基本的事項の決定を行うとともに、取扱事件の報告を受ける。

また、公益委員のみによる公益委員会議では、不当労働行為の判定や労働組合の資格審査等を行う。

#### (6) 業 務

労働委員会は、(1) に記載した「労働争議の調整」や「不当労働行為事件の審査」に加え、以下の業務を行っている。

- ① 労働争議の実情調査
- ② 労働組合の資格審査

#### (7) 事務局

労働委員会には、その事務を処理するため、事務局が設けられており、事務局長の下に審査課が置かれ、主に総会の運営やあっせんを担当する総務調整班及び主に不当労働行為審査事件を担当する審査班の 2 班が置かれている。

## 2 労働争議の調整

労使間で生じた労働関係に係る紛争は、当事者が自主的に解決するのが原則であるが、これが困難な場合に、労働委員会が当事者の間に入り、双方の主張の不一致を調整し、調整案を提示する等、紛争解決のための援助を行う。

### (1) 概要

#### ア 調整手続

労働委員会が行う調整手続は、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つがある。

#### (ア) あっせん

あっせん員が、労使双方の事情を聴取し、主張の不一致の調整やあっせん案の提示などを行うことにより、当事者の自主的解決を促進し、解決に導く調整手続。

当事者一方の申請で開始でき、調整手続は、殆ど「あっせん」で行われている。

なお、被申請者は、あっせん実施に同意しないことができる。

#### (イ) 調停

労働委員会に設置する「調停委員会」が、調停案を提示し、労使双方の当事者に受諾を勧告することにより、解決に導く調整手続。ただし、調停案に法的拘束力はない。

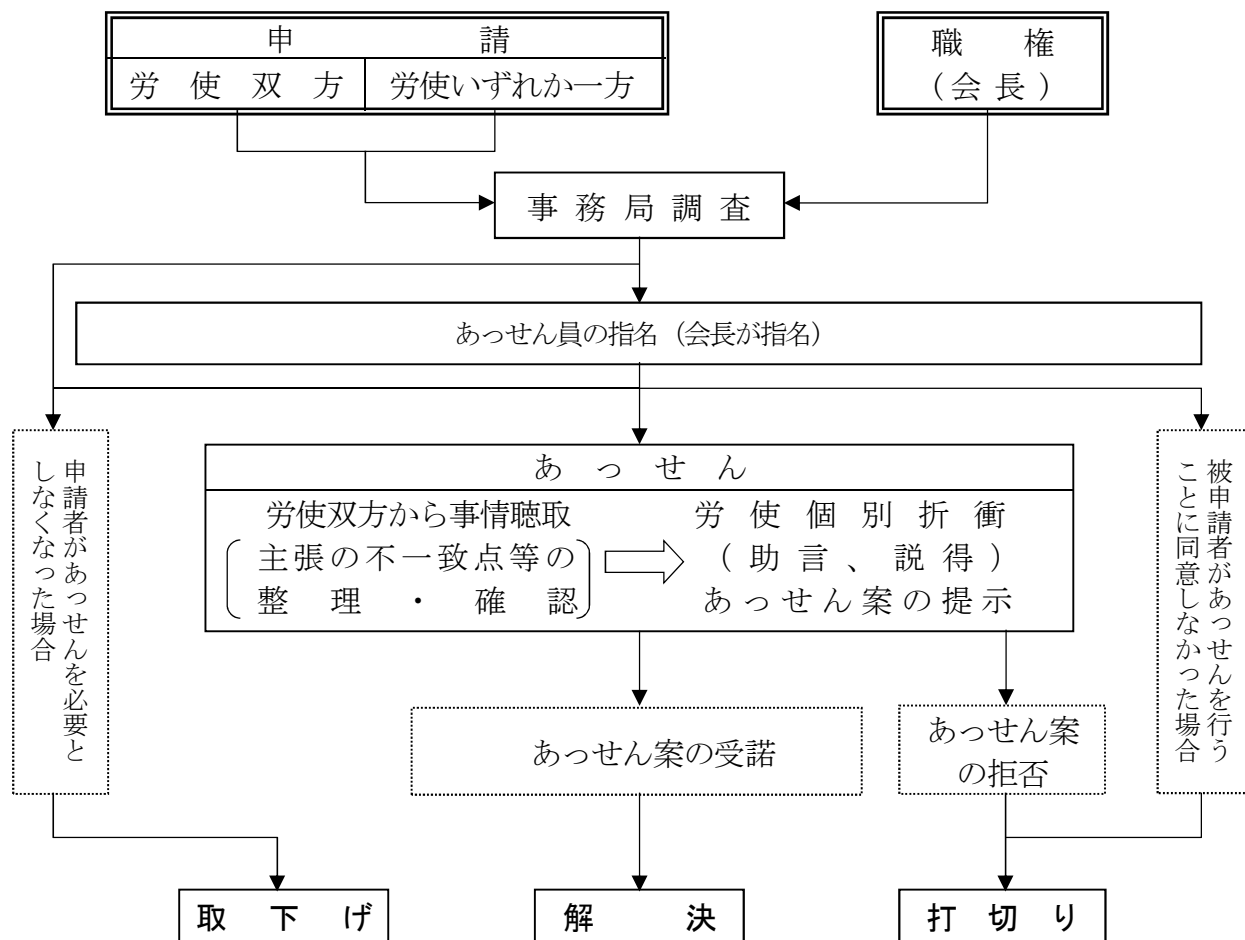
#### (ウ) 仲裁

労使双方の当事者が、労働委員会に設置する「仲裁委員会」に労働争議の解決を委ね、必ずその判断（仲裁裁定）に従うものとする調整手続。仲裁裁定は、労働協約と同一の効力を有する。

区分	調整員	開始要件	方法・効果
あっせん	あっせん員 通常は、公・労・使から各1人ずつの3人	①労使双方の申請 ②労使いずれか一方の申請 ③職権	当事者の主張の不一致点等を調整し、自主的解決を促進する。 あっせん案を提示することもある。
調停	調停委員会 公益委員 労働者委員 使用者委員 } 同数	①労使双方の申請 ②労使いずれか一方の申請 〔・労働協約に定めがある場合 ・公益事業等の場合〕 ③職権 (公益事業等の場合) ④知事の請求 (公益事業等の場合)	調停案を提示して当事者に受諾を勧告する。 調停案を受諾するかどうかは自由で、法的に拘束されない。
仲裁	仲裁委員会 公益委員3人 なお、労・使委員は、仲裁委員会の同意を得て、意見を述べる ことができる。	①労使双方の申請 ②労使いずれか一方の申請 〔労働協約に定めがある場合〕 ③職権 (地方公営企業等の場合) ④知事の請求 (地方公営企業等の場合)	仲裁裁定を出す。 当事者は、この裁定に従わなければならないが、その効力は、労働協約と同一である。

## イ あっせんの流れ

調整手続で利用されているのは、殆どがあっせんであり、その流れは、下図のとおりである。



あっせんは、殆どが労使いずれか一方の申請により開始される。

あっせん実施に先立ち、事務局職員が当事者の主張を聴取し、その不一致点等を整理する「事務局調査」を行い、その結果等を踏まえて、会長は、公・労・使各1名のあっせん員を指名する。

あっせんは、まず、あっせん員が労使双方から事情聴取し、次に、労使個別に助言、説得などの折衝を行い、その結果、あっせん案が整えば双方が受諾することにより解決となるが、不調に終わればあっせん打ち切りとなる。また、被申請者があっせんの実施に同意しない場合も、あっせん打ち切りとなる。

## (2) 調整事件取扱状況

### ア 事件取扱件数

令和5年の取扱件数は15件で、前年からの繰越件数が1件、新規取扱件数が14件である。

また、終結件数は13件で、令和6年への繰越は2件である。

[表1]

(単位：件)

区分 \ 年	3年	4年	5年	6年への繰越件数
取扱件数	8 (7)	4 (3)	15 (14)	2 (2)
終結件数	7 (6)	3 (2)	13 (12)	

(注1) 本表を含めて、表は全て1月から12月までの暦年による数値であり、( )内は、新規取扱件数である。

(注2) 取扱件数及び終結件数は、全てあっせんである。

### イ 申請者別件数

令和5年の取扱件数は、労働組合からの申請が14件、使用者からの申請が1件となっている。

[表2]

(単位：件)

年 \ 申請者	労働組合	使用者	双方	計
3年	8 (7)	—	—	8 (7)
4年	4 (3)	—	—	4 (3)
5年	14 (13)	1 (1)	—	15 (14)

## ウ 調整事項別件数

令和5年の調整事項別の取扱件数は、「団交促進」が15件、「経営又は人事」が8件、「賃金等」が6件となっている。

[表3]

(単位：件)

調整事項		年	3年	4年	5年
組合の承認・活動			—	—	—
協約の締結・改定			—	—	—
協約の効力・解釈			2(2)	—	—
賃金等	賃金増額		3(2)	1(1)	1(—)
	一時金		6(5)	2(1)	1(—)
	諸手当		2(2)	—	1(1)
	退職金		2(2)	—	1(1)
	その他		2(2)	1(1)	2(2)
	小計		15(13)	4(3)	6(4)
労賃 働金 以外 の 件	労働時間		1(1)	—	—
	休日・休暇		2(2)	—	—
	その他		—	—	—
	小計		3(3)	—	—
経営 又は 人事	事業休廃止・縮小		—	—	1(1)
	人員整理		—	—	—
	配置転換		1(1)	—	3(3)
	解雇		1(1)	—	1(1)
	その他		—	—	3(3)
	小計		2(2)	—	8(8)
福利厚生			1(1)	—	—
団交促進			13(11)	4(3)	15(14)
その他			5(5)	2(2)	8(7)
計			41(37)	10(8)	37(33)

(注) 同一事件で複数の調整事項があるものがあるため、本表の合計と取扱件数とは、一致しない。



## エ 地区別件数

令和5年の地区別の取扱件数は、神戸地区が8件、阪神南地区及び中播磨地区が3件、東播磨地区1件となっている。

[表4] (単位：件)

地区 年	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	計
3年	4 (3)	1 (1)	2 (2)	—	—	—	—	1 (1)	—	—	8 (7)
4年	2 (2)	—	—	1 (1)	—	—	—	1 (—)	—	—	4 (3)
5年	8 (7)	3 (3)	—	1 (1)	—	3 (3)	—	—	—	—	15 (14)

## オ 業種別件数

令和5年の業種別の取扱件数は、「医療、福祉」及び「サービス」が各5件、「教育、学習支援」が2件、「製造」、「運輸、郵便」及び「その他」が各1件となっている。

[表5] (単位：件)

業種 年	製造	運輸、郵便				卸売、 小売	教育、 学習 支援	医療、 福祉	サー ビス	公務	その他	計
		旅客 運送	貨物 運送	郵便	その他							
3年	—	—	1 (1)	—	1 (—)	—	1 (1)	2 (2)	2 (2)	—	1 (1)	8 (7)
4年	—	—	—	—	—	1 (1)	—	1 (1)	—	—	2 (1)	4 (3)
5年	1 (1)	—	—	—	1 (1)	—	2 (2)	5 (5)	5 (5)	—	1 (—)	15 (14)

## カ 企業規模別件数

令和5年の企業規模別の取扱件数は、「49人以下」が5件、「1,000人以上」が3件、「50～99人」、「100～199人」及び「200～299人」が各2件、「300～499人」が1件となっている。

[表6] (単位：件)

企業規模 年	49人 以下	50～ 99人	100～ 199人	200～ 299人	300～ 499人	500～ 999人	1,000人 以上	計
3年	1 (1)	3 (2)	—	—	1 (1)	3 (3)	—	8 (7)
4年	3 (2)	—	—	1 (1)	—	—	—	4 (3)
5年	5 (5)	2 (2)	2 (2)	2 (1)	1 (1)	—	3 (3)	15 (14)

キ 終結区分別件数

令和5年の終結区分別件数は、「解決」が9件、「取下げ」が1件、「打切り」が3件となっている。

[表7]

(単位：件)

区分 年	終 結 件 数					計 (F)	解決率 $\left(\frac{A}{F-B}\right)$	調整を実施 したものに 係る解決率 $\left(\frac{A}{A+E}\right)$
	解 決 (A)	取下げ (B)	打切り (C)	被申請者	調整不調			
				不 同 意 (D)	(E)			
3年	1 (1)	1 (-)	5 (5)	5 (5)	-	7 (6)	16.7 %	100.0 %
4年	1 (-)	-	2 (2)	2 (2)	-	3 (2)	33.3 %	100.0 %
5年	9 (8)	1 (1)	3 (3)	3 (3)	-	13 (12)	75.0 %	100.0 %

ク 調整所要日数別終結件数

令和5年の調整所要日数別の終結件数は、「1～4日」及び「10～19日」が各3件、「5～9日」及び「30～49日」が各2件、「調整員指名前」、「20日～29日」及び「50日以上」が各1件となっている。

[表8]

(単位：件)

日数 年	調整員 指名前	1～ 4日	5～ 9日	10～ 19日	20～ 29日	30～ 49日	50日 以上	計	平均日数
	3年	-	5 (5)	-	1 (1)	1 (-)	-		
4年	-	2 (2)	-	-	1 (-)	-	-	3 (2)	7.7日 (1.0日)
5年	1 (1)	3 (3)	2 (2)	3 (3)	1 (1)	2 (1)	1 (1)	13 (12)	17.2日 (14.8日)

### 3 労働争議の実情調査

#### (1) 概要

運輸・医療等の公益事業（下表10参照）で争議行為をしようとする場合は、県民の日常生活への影響が大きいことから、当事者である労働組合又は使用者は、労働関係調整法により、その10日前までに労働委員会及び厚生労働大臣又は知事に争議行為の予告通知をしなければならない。労働委員会は、この予告通知がなされたり、争議行為が発生した場合には、必要に応じ争議の状況を調査する。

#### (2) 実情調査実施状況

##### ア 調査件数

令和5年に実施した調査の件数は185件で、うち繰越は25件である。

調査件数185件のうち、調査の終結件数は181件で、令和6年への繰越件数は4件となっている。

[表9]

(単位：件)

区分 \ 年	3年	4年	5年	6年への繰越件数
取扱件数	116 (116)	155 (155)	185 (160)	4 (4)
終結件数	116 (116)	130 (130)	181 (156)	

##### イ 事業別件数

令和5年の事業別の調査件数は、「運輸」が174件、「医療、公衆衛生」が10件、「郵便、信書便、電気通信」が1件となっている。

[表10]

(単位：件)

区分 \ 年	公益事業（労働関係調整法第8条）							公益事業以外の事業	計
	運輸			郵便、 信書便、 電気通信	水道、 電気、 ガス供給	医療、公衆衛生			
	旅客 運送	貨物 運送	その他			医療	公衆 衛生		
3年	13 (13)	49 (49)	44 (44)	1 (1)	—	5 (5)	4 (4)	—	116 (116)
4年	15 (15)	68 (68)	64 (64)	1 (1)	—	6 (6)	1 (1)	—	155 (155)
5年	18 (18)	84 (69)	72 (63)	1 (1)	—	6 (5)	4 (4)	—	185 (160)

## 4 不当労働行為事件の審査

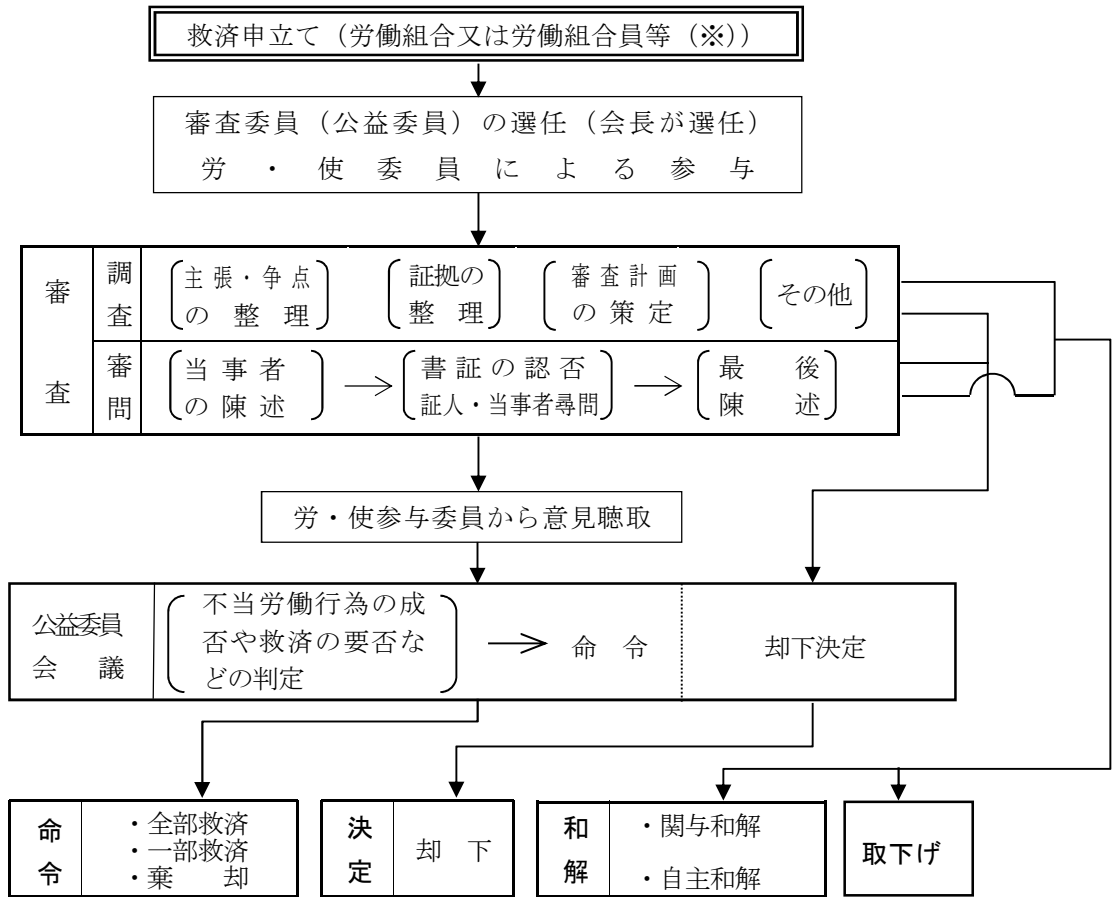
### (1) 概要

労働組合法第7条各号に規定する不当労働行為の成否について審査する。

#### ア 不当労働行為の種別

号 別	種 別	禁止されている使用者の行為
1号	不利益取扱い	労働者が ①労働組合の組合員であること ②労働組合に加入しようとしたこと ③労働組合を結成しようとしたこと ④労働組合の正当な行為をしたこと を理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。
	—	労働者が ①労働組合に加入しないこと ②労働組合から脱退すること を雇用条件とすること。
2号	団交拒否	使用者が ①雇用する労働者の代表者との団体交渉を、正当な理由がなく拒むこと。 ②誠実に団体交渉を行わないこと。
3号	支配介入	労働者が ①労働組合を結成すること ②労働組合を運営すること を支配したり、これに介入すること。
	経費援助	使用者が 労働組合の運営経費について、経理上の援助を与えること。
4号	報復的不利益取扱い	労働者が ①不当労働行為の申立てをしたこと ②再審査の申立てをしたこと ③不当労働行為の調査、審問、和解や労働争議の調整の場合に証拠を提示したり、発言したこと を理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。

## イ 不当労働行為事件の審査の流れ



不当労働行為の救済手続は、上図のとおり、労働組合又は労働組合員等（※）の救済申立てにより開始され、裁判所の訴訟手続と同様の手続で、調査や審問を実施し、公益委員会において、不当労働行為の成否や救済の要否の判定を行い、救済又は棄却の命令を発する。

また、紛争の早期・実質的解決、労使関係の円滑化に資すると考えられる場合、審査の途中において、当事者に和解を勧めることもある。そのほか、申立ての要件を欠く場合等の却下や申立人からの取下げにより終結する場合がある。

（※）「労働組合員等」とは、労働組合員、又は労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとする者をいう（以下同じ）。

## (2) 審査事件取扱状況

### ア 事件取扱件数

令和5年の取扱件数は10件で、前年からの繰越件数が3件、新規取扱件数が7件である。

令和4年と比べて、取扱件数は1件減少した。

終結件数は3件で、令和6年への繰越件数は7件となっている。

[表 11]

(単位：件)

年 区分	3年	4年	5年	4、5年 の比較	6年への 繰越件数
取扱 件数	10 (3)	11 (3)	10 (7)	△1 (+4)	7 (6)
終結 件数	2 (1)	8 (1)	3 (1)	△5 (-)	

### イ 申立事項別件数

令和5年の申立事項別の取扱件数は、2号事件及び2・3号事件が各3件、1・2号事件が2件、1号及び1・3号事件が各1件となっている。

[表 12]

(単位：件)

年 申立事項		3年	4年	5年
単 一	1号(不利益取扱い)	—	—	1 (1)
	2号(団体交渉の拒否)	6 (3)	3 (-)	3 (2)
	3号(支配介入)	—	—	—
	4号(報復的不利益取扱い)	—	—	—
複 合	1号・2号	—	1 (-)	2 (2)
	1号・3号	—	—	1 (1)
	2号・3号	1 (-)	4 (3)	3 (1)
	1号・2号・3号	2 (-)	2 (-)	—
	1号・3号・4号	1 (-)	1 (-)	—
	1号・2号・3号・4号	—	—	—
計		10 (3)	11 (3)	10 (7)

(注) 申立事項欄の1号ないし4号は、労働組合法第7条各号に定める不当労働行為の分類である。

## ウ 申立人別件数

令和5年の申立人別の取扱件数は、労働組合からの申立てが9件、労働組合と労働組合員等からの申立てが1件となっている。

[表 13]

(単位：件)

年 \ 申立人	労働組合	労働組合員等	労働組合と労働組合員等	計
3年	10 (3)	—	—	10 (3)
4年	11 (3)	—	—	11 (3)
5年	9 (6)	—	1 (1)	10 (7)

## エ 地区別件数

令和5年の地区別の取扱件数は、神戸地区及び阪神南地区が各4件、阪神北地区及び西播磨地区が各1件となっている。

[表 14]

(単位：件)

地区 \ 年	神戸	阪神南	阪神北	東播磨	北播磨	中播磨	西播磨	但馬	丹波	淡路	計
3年	5 (1)	3 (1)	1 (—)	—	—	—	1 (1)	—	—	—	10 (3)
4年	5 (1)	4 (2)	1 (—)	—	—	—	1 (—)	—	—	—	11 (3)
5年	4 (3)	4 (3)	1 (1)	—	—	—	1 (—)	—	—	—	10 (7)

## オ 業種別件数

令和5年の業種別の取扱件数は、「教育、学習支援」が3件、「医療、福祉」、「サービス」が各2件、「旅客運送」、「公務」及び「その他」が各1件となっている。

[表 15]

(単位：件)

業種 \ 年	製造	運輸、郵便				卸売、小売	教育、学習支援	医療、福祉	サービス	公務	その他	計
		旅客運送	貨物運送	郵便	その他							
3年	—	1 (—)	4 (—)	—	—	—	1 (—)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (—)	10 (3)
4年	—	1 (—)	4 (—)	—	—	—	2 (1)	—	2 (1)	1 (—)	1 (1)	11 (3)
5年	—	1 (1)	—	—	—	—	3 (2)	2 (2)	2 (2)	1 (—)	1 (—)	10 (7)

## カ 企業規模別件数

令和5年の企業規模別の取扱件数は、「50～99人」及び「500～999人」が各3件、「49人以下」が2件、「100～199人」及び「200～299人」が各1件となっている。

[表 16]

(単位：件)

年	企業規模								計
	49人以下	50～99人	100～199人	200～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上		
3年	4 (-)	3 (-)	-	-	1 (1)	2 (2)	-	10 (3)	
4年	3 (-)	4 (1)	-	-	-	4 (2)	-	11 (3)	
5年	2 (2)	3 (3)	1 (1)	1 (1)	-	3 (-)	-	10 (7)	

## キ 終結区分別件数

令和5年の終結区分別件数は、「命令・決定」が1件、「和解・取下げ」が2件となっている。

[表 17]

(単位：件)

年	命令・決定					和解・取下げ				計
	全部救済	一部救済	棄却	却下	小計	関与和解	自主和解	取下げ	小計	
3年	-	-	-	-	-	1 (1)	1 (-)	-	2 (1)	2 (1)
4年	-	2 (-)	1 (-)	-	3 (-)	5 (1)	-	-	5 (1)	8 (1)
5年	1 (-)	-	-	-	1 (-)	2 (1)	-	-	2 (1)	3 (1)

## ク 終結事件係属日数

令和5年の終結事件の係属日数は、「命令・決定」の平均が539日、「和解・取下げ」の平均が155日であり、総平均が283日となっている。

[表 18]

(単位：日)

係属日数		終結区分	命令・決定	和解・取下げ	終結事件全体
最長	3年	-	-	600	-
	4年	645	645	547	
	5年	539	539	218	
最短	3年	-	-	253	-
	4年	487	487	169	
	5年	-	-	92	
平均	3年	-	-	427	427
	4年	587	587	362	447
	5年	539	539	155	283



### (3) 審査期間の目標及び審査の実施状況

審査期間の目標については、毎年、最初に開催される総会で決定し、前年の審査の実施状況とともに公表することとしている。

#### ア 令和5年における審査期間の目標

- (ア) 単純な団体交渉拒否事件 6月
- (イ) 標準的な事件 1年
- (ウ) 特に複雑な事件 事件ごとに作成する審査計画に定める期間

#### イ 令和5年における審査の実施状況（令和5年中に終結した事件）

[表 19]

(単位：日)

事件区分	終結区分	終結 件数	審 査 の 結 果		
			最 長	最 短	平 均
標準的な事件	命令・決定	1	539	—	539
	和解・取下げ	2	218	92	155
	計及び平均	3	—	—	283(約9月)

## 5 労働組合の資格審査

### (1) 概要

労働組合が不当労働行為の救済を申し立てる場合や法人登記をする場合等に、労働組合法第2条及び第5条第2項に規定する要件に適合しているかどうかについて、審査を行う。

### (2) 資格審査取扱状況

#### ア 資格審査件数

令和5年の取扱件数は23件で、前年からの繰越件数が3件、新規取扱件数が20件である。

令和4年と比べて、取扱件数は8件、新規取扱件数は12件増加した。

また、終結件数は17件で、令和6年への繰越件数は6件となっている。

[表 20]

(単位：件)

区分 \ 年	3年	4年	5年	4、5年の比較	6年への繰越件数
取扱件数	21 (14)	15 (8)	23 (20)	+8 (+12)	6 (4)
終結件数	14 (12)	12 (6)	17 (15)	+5 (+9)	

#### イ 申請理由別件数

令和5年の取扱件数は、労働委員会の委員推薦のためが11件、不当労働行為の救済申立てのためが9件、法人登記のためが3件となっている。

[表 21]

(単位：件)

区分 \ 年	労働委員会の委員推薦のため	法人登記のため	不当労働行為の救済申立てのため	労働者供給事業の許可申請のため	計
3年	11 (11)	—	10 (3)	—	21 (14)
4年	4 (4)	—	10 (3)	1 (1)	15 (8)
5年	11 (11)	3 (3)	9 (6)	—	23 (20)