

労働委員会活性化のための検討委員会 第1次報告書について（大意）

第1 経緯

平成21年11月に開催された第64回全労委総会後の全労委運営委員会において、同運営委員会の下に「労働委員会活性化のための検討委員会」を設けて、労働委員会がその機能を発揮し、使命を十分に果たすための具体的方策とともに、社会的にその存在意義を高めるための機能の拡充等について検討を行うことが決定された。

検討委員会は、平成22年1月から検討を始め、労働委員会の現状についての認識、問題意識及びそれらを踏まえての検討の基本方針を整理し、同基本方針に沿って、早急に対処すべき1課題と早期に対処すべき3課題を設定し、各課題の検討項目について議論を行った。さらに、「早急に対処すべき課題」を取り上げ、その具体的な改善策について検討を行い、同年7月に、その検討結果を第1次報告書として取りまとめ、全労委運営委員会に報告した。

第2 検討に当たっての基本方針

1 労働委員会の現状についての認識

- (1) 近年、不当労働行為審査事件及び労働争議調整事件共に件数が低位安定し、また、地域ごとの取扱件数は、東京、大阪といった大都市部に多く、地方においては極端に少ないといった事件の偏在が認められる。
- (2) 不当労働行為審査事件で労働委員会に事件が係属した場合、労使紛争が高い割合（約8割）で解決しており、改正労働組合法の施行（平成17年1月）により、不当労働行為審査の更なる迅速化・的確化が図られている。
- (3) 近年、個別労働紛争が増加してきたことに伴い、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（平成13年10月施行）に基づいて、都道府県労働委員会も、順次、個別労働紛争を取り扱うようになってきている。平成22年4月1日現在、44の道府県労働委員会において個別労働紛争が取り扱われており、労働局のあっせんに比べ高い紛争解決機能を有しているが、その取扱件数は極めて少ない状況にある。
- (4) 労働委員会として取り扱う事件の近年の特徴としては、申立人が労働組合であることから形式的には集団的労使紛争と整理されるが、その実態を見ると、個別の労働条件を争う実質的個別労働紛争が着実に増えてきており、不当労働行為審査事件や調整事件の新規申立件数に占める合同労組事件の割合は極めて高くなっている（約7割）。

2 問題意識

- (1) 労働委員会の認知度が著しく低下し、その紛争処理件数が減少しているため、もともと労働委員会が処理すべき集団的労使紛争、個別労働紛争に労働委員会が適切に対応しておらず、本来の機能が果たされていないという指摘を受けることが懸念される。
- (2) いわゆるゼロ・ワン県の労働委員会の中には、労働委員会制度を支える委員、事務局職員が、命令を発する等労働委員会本来の機能を発揮するための資質の維持に問題が生じているケースがあるのではないかと推測される。

- (3) 今後は司法制度も見据え、事件の最終確定までの全手続きを視野に入れた一層の迅速化・的確化のための具体的方策が求められている。
- (4) 既に個別労働紛争を取り扱っている労働委員会では労働委員会の特性をどのように活かして的確に事件を処理するかが問題であり、個別労働紛争を取り扱っていない都県を含め個別労働紛争を今後どのように取り扱っていくかが喫緊の課題である。
- (5) 現政権においては公務員制度改革や地域主権改革への取組が強化されてきており、これらに的確に対応するという構えで、注視していく必要がある。

3 検討の基本方針

- (1) 労働委員会活性化のための検討委員会として取り組むべき課題は、総じて労働委員会を取り巻く環境の変化にいかに対応するかということであるが、既に生じている変化への対応と、今後見込まれる変化への対応の2つに分類した上で、それぞれの課題ごとの改善策を検討することとする。
- (2) 既に生じている変化への対応としては、①運用上の改善策を検討すべき課題、②制度上の改善策を検討すべき課題に分けて議論することが必要である。その際、改善策については、実現までの手順・手続きも提示するものとし、運用上の改善策については、各労働委員会の好事例も盛り込んだものとなるように留意する。
- (3) 今後見込まれる変化への対応としては、運用上の改善策を検討すべき課題と制度上の改善策を検討すべき課題を一体のものとして検討することが重要である。また、改善策については、課題に応じた方向性を示すことを旨とし、特に公務員制度改革や地域主権改革については、今後の動きを正確に把握しておくことが重要である。

第3 労働委員会活性化のため検討委員会で議論すべき検討課題

「早急に対処すべき課題」及び「早期に対処すべき課題」は、次のとおりである。

- ・ 早急に課題すべき課題：【現行制度の下での運用上の課題】多くの労働委員会が事件数の低位安定状況に置かれている中で、労働委員会の認知度を高めつつ、紛争処理能力を維持していくための方策
- ・ 早期に対処すべき課題（1）：【現行制度の利用状況及び紛争の性格の変化に対応する上での課題】増加しつつある個別労働紛争の解決への適切な対応を促進し、調整手続きを充実するための方策
- ・ 早期に対処すべき課題（2）：【現行制度の課題】迅速・的確な審査手続きを充実させるための方策
- ・ 早期に対処すべき課題（3）：【将来予測される労働委員会を取り巻く環境の変化に対応する上での課題】公務員制度改革や地域主権改革の動きに応じた対応

なお、早期に対処すべき課題（1）から（3）の検討順序は、状況をみながら改めて調整する。

第4 早急に対処すべき課題への対応

1 労働委員会の認知度を高めるための方策

直ちに着手できる事項としては、①わかりやすいホームページの作成・充実、②労働組合、使用者団体、法テラス等への周知と連携、③マスコミを通じた情報発信の工夫の3つの事項があり、労働委員会全体としての認識を共有した上で取り組むべき事項としては、④労働委員会の愛称等の採用、⑤「労働委員会の日」（仮称）や周知月間の創設の2つの事項がある。

(1) わかりやすいホームページの作成・充実

- ・ 工作上、労働条件や解雇等の問題を抱え、その解決の糸口をインターネットで探している非正規労働者、組合に未加入の労働者等を対象とすることが有効。
- ・ そうした労働者本人が直面している問題について、法令上の位置付けや問題解決に役立つ労働関係法の基礎知識を提供する必要がある、これをホームページのコンテンツに盛り込むべき。
- ・ 調整事例、個別労働紛争事例などのホームページ掲載を一層充実させることが重要。
- ・ 労働者が耳にしやすいキーワードで都道府県労働委員会ホームページを検索できるよう用語を工夫することで、ホームページの利用促進を図るべき。
- ・ 携帯電話サイトの活用についても、今後、検討することが考えられる。
- ・ わかりやすい頁構成や図柄を駆使するなど、レイアウトに工夫を凝らすことが大切。

(2) 労働組合、使用者団体、法テラス等への周知と連携

- ・ 各労使委員からその推薦母体の労使各団体に、労働委員会を利用することの利点など労働委員会の認知度向上につながる情報を、機会あるごとに周知するよう協力を要請することが適当。
- ・ 労使各団体として、直ちにでもそれぞれのホームページに、労働委員会のホームページへのリンクを張ってもらうことが考えられる。
- ・ 法テラス等においても、労働委員会についての情報を入手できるようにすることが効果的。

(3) マスコミを通じた情報発信の工夫

- ・ 記者発表や記者会見を行う際に、資料の内容等がマスコミが関心を示すような内容となっているか、記事にしやすいような構成になっているか等について早急に総点検することが必要。
- ・ 日頃から記者クラブ・記者会等と勉強会を開催するなど意思疎通を図ることも必要。

(4) 労働委員会の愛称等の採用

- ・ 各都道府県労働委員会が創意工夫しつつ、労働委員会全体として認識を共有することが重要であることから、そのための準備と手続きをより周到に進めることが必要。

(5) 「労働委員会の日」（仮称）や周知月間の創設

- ・ あるべき労働委員会の姿について共通の認識を労働委員会全体として持つための取組と十分に連携を図ることが必要。

2 委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策

資質の維持・向上を図るための方策は、上記「1 労働委員会の認知度を高めるための方策」とともに車の両輪として、早急に同時並行的に取り組むことが求められる。

直ちに着手できる事項としては、①委員及び事務局職員への研修の実施、②情報・資料の共有の2つの事項があり、関連制度の見直し等とセットにして初めて実施できる事項としては、③事務局職員の専門性を高めるための人事上の配慮、④中央労働委員会・自治体間、自治体相互間の人事交流などの2つの事項がある。

(1) 委員及び事務局職員への研修の実施

- ・ 現在実施されている全労委・都道府県労働委員会・中央労働委員会レベルの研修体系を前提としつつも、各研修の内容について一層の充実を図ることが必要。
- ・ 新任公益委員研修については、労働委員会での実務上の運用や具体的なノウハウを習得できる内容にすべく拡充することも考えられる。
- ・ 研修内容の充実に当たっては、複雑化する審査事件や集団的労使紛争においても個別労働紛争が出発点となっている調整事件への対応のための改善が必要。さらに、個別労働紛争事件への対応のため、講師やテキスト等について、個別労働紛争事件に十分対応できるものに拡充していくことが重要。
- ・ 都道府県労働委員会によるブロック単位で実施されている委員及び事務局職員の各種連絡会議において、経験交流を通じた個別労働紛争処理についての研修を行うことが有益。
- ・ 委員改選の時期にあわせ、新任の公労使三者委員が一緒に共通の研修を受け、知識・ノウハウを共有できる機会を確保することが重要。

(2) 情報・資料の共有

- ・ 命令・裁判例のデータベースを一層充実したり、各都道府県労働委員会から調整・個別労働紛争に係る事例を収集した上で、各労働委員会の委員及び事務局職員に対し、関係する有益な資料・情報を共有することが考えられる。

(3) 事務局職員の専門性を高めるための人事上の配慮

- ・ 意欲のある専門性の高い事務局職員が、中長期にわたって労働委員会で活躍できるような人事ローテーションを構築することが必要。
- ・ 各都道府県労働委員会の会長が、それぞれの都道府県の知事部局に都道府県ごとの実情に即した人事上の配慮が図られるよう要請するなど、知事部局への働きかけを行うことが必要。

(4) 中央労働委員会・自治体間、自治体相互間の人事交流など

- ・ 中央労働委員会事務局としては、可能な限り、都道府県労働委員会事務局との人事交流を一層進めることとする。
- ・ 個別労働紛争を取り扱っている都道府県労働委員会事務局においては、労働局との協力連携を図るための方策を考慮することが考えられる。
- ・ 研修を目的とする都道府県労働委員会事務局相互間の人事交流や出向等については、同ブロックや近隣の自治体間で十分な話し合いを事務局相

互間で行うことが考えられる。

3 紛争の未然防止のための方策

紛争の未然防止のための方策の事項については、「1 労働委員会の認知度を高めるための方策」を実施する際に盛り込むことで十分に対応可能。

なお、学生、生徒に向けた労働関係法に関する基礎知識の付与については、教育現場における取組状況の進展等を踏まえつつ、今後議論していくべき課題。