

労働委員会活性化のための検討委員会各報告書に  
基づく都道府県労働委員会等の取組状況について

労働委員会活性化のための検討委員会各報告書に  
基づく都道府県労働委員会等の取組状況について

平成25年6月21日

労働委員会活性化のための検討委員会

## 目 次

はじめに	… 1
第Ⅰ章 第2次報告書及び作業委員会報告関係	… 2
第Ⅱ章 第3次報告書関係	… 10
1 個別労働紛争の適切な解決のための取組・課題	
2 労働争議調整手続の充実・強化のための取組（集团的労使紛争）	
第Ⅲ章 第1次報告書関係	… 21
第Ⅳ章 その他	… 25
おわりに	… 26
資料編（労働委員会活性化に関する取組状況調査結果）	
1 第2次報告書及び作業委員会報告関係（問1－問9）	… 27
2 第3次報告書関係（問10－問15）	… 39
3 第1次報告書関係（問16－問22）	… 69
4 その他（問23－問25）	… 74
（参考資料）	
1 設置要綱	
2 委員名簿	
3 開催状況	
4 労働委員会活性化に関する取組状況アンケート調査票	

## はじめに

平成24年7月13日全国労働委員会連絡協議会第2回運営委員会決定に基づき、労働委員会活性化のための検討委員会（以下「検討委員会」という。）は、本年3月から4月に、第1次、第2次及び第3次報告書並びに作業委員会報告を受けて各都道府県労働委員会及び各ブロック（以下「都道府県労働委員会等」という。）が行った活性化の取組状況についてフォローアップするために、都道府県労働委員会に対するアンケート調査（以下「本アンケート調査」という。）等を行い、ここに、その結果を取りまとめたので報告する。

## 第 I 章 第 2 次報告書及び作業委員会報告関係

迅速・的確な審査手続を充実させるための方策について、当検討委員会は平成22年10月より、サンプリング調査等により把握した都道府県労働委員会における審査業務の改善状況等を踏まえつつ検討を行い、平成23年6月、その結果を第2次報告書として取りまとめた。同報告書は、同年7月に各都道府県労働委員会に配付され、積極的な活用が呼びかけられたところである。

また、第2次報告書を受け、平成24年7月には、審査処理モデル及び申立書モデルの作成並びに全労委公益委員研修の見直しについて検討結果を取りまとめた作業委員会報告が各都道府県労働委員会に配付され、さらに、同年10月1日には、「三者委員による解決策の勧告」及び初審において審問を経ずに命令交付する手続を盛り込んだ改正労働委員会規則が施行された。

本アンケート調査（第2次報告書及び作業委員会報告関係部分）は、上記の経緯を踏まえ、第2次報告書及び作業委員会報告により紹介、提案された事項並びに上記規則改正による審査業務の運用等の変化を中心に、都道府県労働委員会における取組状況や事例等を共有することを主眼に置いて実施したものである。

本アンケート調査の結果は、以下のとおりである。

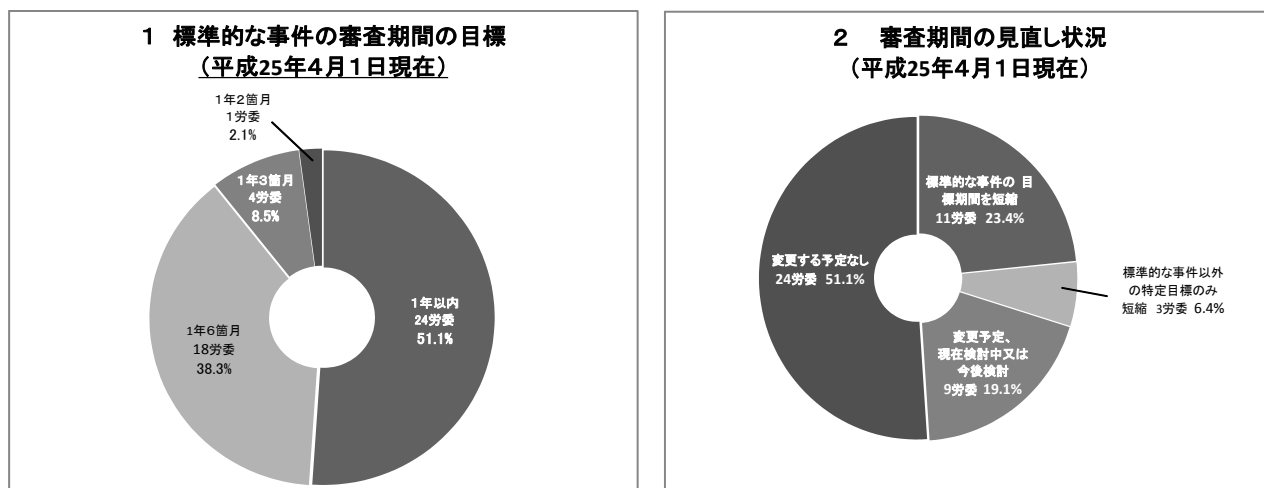
### 1 審査期間の目標の設定に関する取組状況について

審査期間の目標については、各労働委員会において、実情を踏まえた検討が行われ、平成23年1月1日から平成25年4月1日までの間に、11労委が標準的な事件の審査期間の目標の短縮を行っている。

具体的には、

- 1年6箇月以内から1年以内へ短縮した労働委員会が8労委
  - 1年3箇月以内から1年以内へ短縮した労働委員会が1労委
- であり、このほか、
- 1年6箇月以内から1年2箇月以内へ短縮した労働委員会が1労委
  - 1年6箇月以内から1年3箇月以内へ短縮した労働委員会が1労委であった。

この結果、標準的な事件の審査期間の目標については、平成25年4月1日現在、47都道府県労働委員会中、1年以内の期間を設定している労働委員会が24労委（51.1%）と最も多く、次いで、1年6箇月とする労働委員会が18労委（38.3%）となっている。



また、5労委においては、標準的な事件についての目標とは別に定めた、単純な団交拒否事件等についての目標期間を短縮する取組が行われている。

さらに、上記のような目標期間の短縮に併せて、

- 標準的な審査モデルを独自に策定し、これに基づく計画的な審査の進行に努めることにより、審査期間短縮の実績をあげている労働委員会
  - 労働委員会活性化のための検討委員会作業委員会報告による審査処理モデルを参考として、審査の効率的な進行に努めている労働委員会
  - 審査の各段階（申立～初回期日、初回期日～結審、結審～命令交付）ごとの期間について内部目標を設定した労働委員会
- など、短縮した目標期間の達成に向けての取組を行っている例もみられる。

このほか、調査対象期間中には同目標の短縮を行っていない33労委のうち9労委が、審査期間の目標を今後変更予定、あるいは、同目標の見直しを検討中又は検討予定としている。

## 2 審査手続の運用に関する取組状況について

### (1) 申立てから結審までの間における運用に関する取組

申立てから結審までの間における運用に関する取組としては、①初回調査期日の早期設定（6労委）や調査・審問期日を複数回一括して計画的に設定する（13労委）、②複数の証人尋問や主尋問・反対尋問を同一の期日に実施する（13労委）、③準備書面等の当事者間での直送（3労委）や提出期日の設定（3労委）、④必要に応じ、初回調査前等の早い段階や期日間でも積極的に求釈明を実施する（8労委）など、第2次報告書に示された取組が多くみられる。

このほか、審査の迅速化、的確化に向けた独自の工夫例として、

- 書面等の提出や求釈明の時期、調査の各段階で主眼を置くべき事項等、審査の流れに即した体系的な要領を定め、運用することにより、審査が効率的に進むよう取り組んでいる労働委員会
- 結審予定日の1箇月前までに、争点に関する心証及び釈明事項の漏れの有無を確認し、入念に命令起案の準備を行っている労働委員会などがある。

## (2) 結審から命令交付までの間における運用に関する取組

### ア 命令書作成に関する取組

命令書作成に関する取組としては、①結審から命令交付までの期間あるいは命令書原案作成期間の目標を設定する（5労委）、②命令書原案の事実認定部分を早い段階から作成するなど命令書作成の早期着手に努める（3労委）など、第2次報告書に示された取組が多くみられる。

このほか、的確な命令書を迅速に起案するための独自の工夫例として、

- 審査委員と担当職員による「命令方針検討会」を開催して、心証や判断枠組み等の再確認、命令原案作成のスケジュールの策定などを行い、命令書作成に向け、適宜、綿密な打合せを行うなどの命令起案についての作業プロセスを確立した労働委員会
- 審査委員意見書の作成等、命令書作成手順の見直しを行った労働委員会などがある。

## イ 合議に関する取組

合議に関する取組としては、合議に先立ち、命令案等合議資料を各委員に事前送付する取組がみられる（4労委）。

このほか、迅速かつ的確に合議を実施するための独自の工夫例として、

- 結審後の早い段階から公益委員間の自由討論を促し、各委員から形成しつつある心証を担当職員に示してもらうことで、早期に判断の方向や理由付け等の整理作業を行うことにより、合議における円滑な討論及び意見集約ができるよう取り組んでいる労働委員会
  - 結審後又は尋問終了後、審査委員は、参与委員からの申出等があり、必要があると判断した場合には、意見陳述とは別に、参与委員から意見を聴く機会を設ける労働委員会
  - 公益委員会議での参与委員の意見陳述について、意見陳述書の様式策定や実施時期の前倒し、労使参与委員の意見書作成をテーマとする研修を実施する労働委員会
- などがある。

## (3) 和解に関する取組

和解に関する取組としては、早い段階から和解の可能性の把握や調整等に随時努め、和解期日を設定する場合には別途争点整理のための調査期日を設定したり、審問の日程を確保した上で審問前に和解期日を設けるなど、事案に応じて、和解作業を審査手続・命令作業と並行して進行することにより、審査の遅延防止に取り組む労働委員会（19労委）が多くみられる。

また、担当委員が期日外にも当事者と接触し、和解の意向確認や和解条件の調整を行う労働委員会（2労委）もあり、このように参与委員が期日外に当事者と接触することで審査進行への協力が得られたり、和解の機運が醸成され、審査の迅速化に特に効果的であると評価する労働委員会（2労委）もある。

さらに、

- 終結事件の総会報告の際に、和解事例について、担当審査委員及び参



与委員から詳しい審査経過と和解のポイント等を報告し、質疑応答を行う、あるいは、弁護士である公益委員や外部講師により、和解に関する研修（ブロックでの実施を含む。）を実施するなど、和解技術を涵養するための経験・知識の共有・蓄積に取り組んでいる労働委員会

- 原則として、審問終了後に再度調査期日を設け、和解を試み、これにより審査計画の予定に変更が生じる場合には、結審時に当事者に対し命令交付予定時期を修正して示すことで、命令作業の遅延防止に取り組んでいる労働委員会

など、和解に関するノウハウ取得や和解不調の場合の審査の遅延防止に向けた工夫例がみられる。

### 3 審査手続の簡素化・合理化、利用しやすい手続のための取組について

#### (1) 不当労働行為救済申立書に関する取組

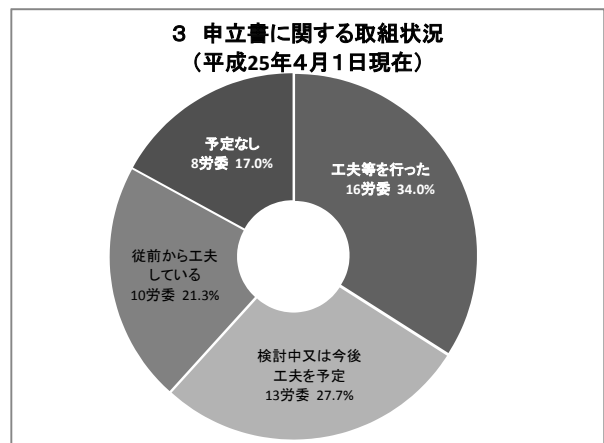
平成23年1月1日から平成25年4月1日までの間に、16労委において不当労働行為申立書についての工夫・取組が行われており、具体的には、

- 申立書モデルを導入するなど、申立書等の基本的な書式、記載例、記入要領等の作成・見直し、HP掲載（14労委）
- 相談時等に作業委員会報告の「申立てチェックシート」や申立書の様式等を適宜活用（2労委）

等がみられた。

このほか、13労委において、工夫・取組を検討中又は今後予定しており、10労委においては、従前から記載例をHPに掲載するなどの工夫・取組が行われている。

工夫を行った	16 労委 (34.0 %)
検討中又は今後工夫を予定	13 労委 (27.7 %)
従前から工夫している	10 労委 (21.3 %)
予定なし	8 労委 (17.0 %)



## (2) 改正労働委員会規則の規定に基づく手続の運用状況

### ア 「三者委員による事件の解決のための勧告」を行った事例

平成24年10月1日から平成25年4月1日までの間に、労働委員会規則第45条の8及び第45条の9の規定に基づき、当事者に対し、会長（審査委員）及び参与委員の見解を示し、事件の解決のための勧告を書面により行ったことがあるのは、2労委2件であった。

このうち、1件については、当事者が勧告を受け入れて紛争終結しており、当該事件を処理した労働委員会にあっては、上記の「事件の解決のための勧告」の活用は、審査の迅速化等を図る上で効果的である旨評価している。

なお、「三者委員による事件の解決のための勧告」が盛り込まれた改正労働委員会規則の施行前に、三者委員連名により、和解勧告の理由等を記述し、和解を勧告する旨記載した「和解勧告」と題する書面を当事者双方に交付したところ、双方がこれを受け入れ、和解成立に導いた事例がある。

### イ 審問を経ないで命令を発した事例

平成24年10月1日から平成25年4月1日までの間に、労働委員会規則第43条第4項の規定に基づき、初審において審問を経ないで命令交付した事例は、1労委1件であった。

## (3) その他の取組

上記のほか、各労働委員会では、①同一当事者間で争われた複数事件の審査を併合する（2労委）、②申立事実が複数の事件の場合に早期終結を要する部分を分離し先行して審査する（2労委）③主張書面等の電子媒体の提供を当事者に要請する（3労委）、④申立書及び証拠書類の提出部数を削減した（1労委）など、第2次報告書に示された、審査手続の簡素化、合理化に資する取組が行われている。

さらに、

- 既決事件と同一の当事者間で、新たに同種の事件の申立てがあった場合、既決事件の書証及び証言調書を両当事者の同意を得た上で、労

働組合法第27条の7第5項を適用して職権で一括採用する労働委員会

- 毎月の公益委員会議において、係属事件の進捗状況等について委員間の情報共有、意見交換を行い、事件の争点の立て方や命令の方向性について協議を行っている労働委員会
- 原則として2名の審査委員により事件処理を行っているが、事件数の増加とともに、審査期間が長引く問題が生じたため、働組合法第7条第2号違反のみに関する事件については審査委員を1名とし、事件の困難度等事案に応じた審査体制とすることにより、審査の迅速・的確化に取り組んでいる労働委員会
- 委員に対し、不当労働行為の事例紹介を行い、経験することが少ない不当労働行為に対する考え方についての研修を実施した労働委員会など、労働委員会の実情も踏まえた工夫を行い、審査体制の整備等に取り組んでいる例がみられる。

#### 4 これまでに行った取組・工夫の中で、審査の迅速化・的確化を図る上で特に効果が高いもの、あるいは高い効果が期待されるものについて

上記1から3において既述した取組を含め、各労働委員会がこれまでに行った取組・工夫の中で、審査の迅速化・的確化に取り組む上で特に効果が高いもの、あるいは高い効果が期待されるものとして、次の取組・工夫があげられている。

##### (1) 審査の進行等の迅速・的確化に資する取組

審査の進行等の迅速・的確化に特に効果的なものとしては、①調査・審問期日の複数回一括設定（10労委）、②複数証人の尋問を同一期日に行うなど集中的、効率的な審問の実施（6労委）、③主張書面等の当事者間直送（6労委）、④早い段階から積極的に求釈明を行う、あるいは書面により求釈明を行う（4労委）といった、第2次報告書に示された取組をあげる労働委員会が多い。

さらに、独自の工夫として、

- 代理人弁護士が選任されていない事件において、当事者双方に対し、

審査委員による指導や審問において明らかにすべき事項を記した書面を交付すること

- 審査計画に命令交付予定時期を必ず明記し、審問終了後の和解勧誘等により、審査計画の予定に変更が生じた場合、結審時に当事者に対し命令交付予定時期を修正して示すこと
- 初回調査までに申立人に申立内容、主張を固めさせ、提出できる書証はすべて提出させるとともに、人証で立証したい箇所の特定を行い、第2回調査では、被申立人に答弁・主張、提出できるすべての書証、人証で立証せざるをえない箇所を特定させ、争点整理を行う。そして、第3回調査において主張や証拠を補完させ、次回期日に証人数や尋問事項を絞り込んだ審問を行うといった、期日間の準備を充実させる視点からの一貫した進行を行うこと

などの取組について、特に効果を上げている、あるいは効果が期待できるとの評価がみられる。

## (2) 命令起案や合議の迅速・的確化に資する取組

命令起案や合議の迅速・的確化に特に効果的なものとしては、①結審後命令交付までの目標期間の設定（2労委）、②当事者の主張や事実認定部分の作成を審査の進行と並行して行うなど命令書起案の早期着手（1労委）、③結審後又は審問終了後に三者委員の意見交換を実施（1労委）といった第2次報告書に示された取組があげられているほか、独自の工夫として、

- 審問終結が見えてきた段階で、審査委員以外の公益委員にも関係資料を配付して、合議前の段階で公益委員会会議での検討に着手すること
- 公益委員会会議の場を活用して、係属事件の各段階での処理状況につき、委員間で情報共有・協議を行うこと

といった取組について、命令起案や合議の迅速・的確化に特に効果を上げている、あるいは効果が期待できるとの評価がみられる。

## 第Ⅱ章 第3次報告書関係

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、調整手続を充実させるための方策について、当検討委員会は、平成23年10月より実態アンケート調査、ヒアリング等により把握した各都道府県労働委員会の実態を踏まえ検討を行い、平成24年6月、その結果を第3次報告書として取りまとめた。同報告書は、同年7月、運営委員会の了承を得た上で、各都道府県労働委員会に配付され、積極的な活用が呼びかけられたところである。

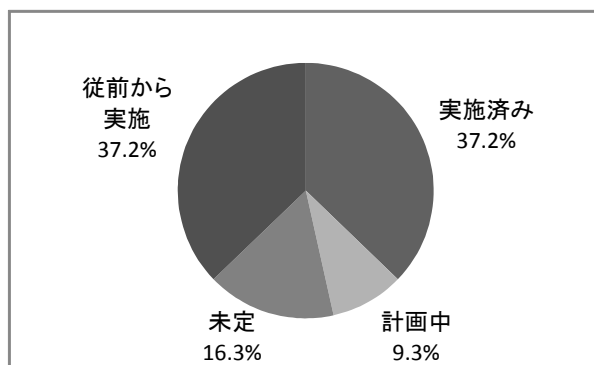
本アンケート調査（第3次報告書関係部分）においては、同報告書が各都道府県労働委員会に配布された平成24年7月から同25年4月1日までの8箇月間に、同報告書により紹介、提案された事項について、各都道府県労働委員会における取組・検討の状況や事例等を共有することに主眼をおいて実施したものである。なお、第3次報告書の取りまとめ・配布から本アンケート調査の実施までは約8箇月という短期間であったことから、従前からの取組についても併せて把握した。本アンケート調査の結果は、以下のとおりである。

### 1 個別労働紛争の適切な解決のための取組・課題

#### (1) 個別労働紛争処理制度の共同PR事業の総括（周知月間の取組等も含む。）

第3次報告書（7～8頁）において紹介、提案された事項について、従前から取組を実施しているとするものが16労委（37.2%）であり、第3次報告書を参考に、新たな取組を実施したかどうかについては、「新たな取組を実施済み」及び「計画中」を合わせると、46.5%の労働委員会が報告書を受けて取組を開始したとしている。

ア 実施済みの労委	16 労委 (37.2%)
イ 計画中の労委	4 労委 (9.3%)
ウ 未定の労委	7 労委 (16.3%)
(参考)従前から実施の労委	16 労委 (37.2%)



主な取組の具体的内容は、以下のとおりである。

#### 「ア 新たな取組を実施済み」とするもの

- 求人情報誌の空きスペースに無料で記事掲載（例、広島）
- 会長及び労使委員による記者会見の実施（例、岩手、新潟）
- 会長による労働委員会の紹介をラジオAM・FM2局で広報（例、佐賀）
- ラジオのスポット広告において職員がインタビュー形式でPR（例、山口）
- 相談専用ダイヤルの設置についてNHK地方放送局で放映（例、宮崎）
- 労使団体の総会等に委員や職員が出向き、講師として出前講座を実施（例、岩手、富山）
- リーフレットを職員が関係機関に直接持参し、あっせん制度を説明（例、愛知）

#### 「イ 新たな取組を計画中」とするもの

- 求人情報誌への広告掲載（例、青森）
- 街頭において、チラシ・ティッシュペーパーを配布（例、秋田）
- コンビニ等へチラシの配布（例、秋田）
- わかりやすい内容等へのHPの見直し（例、滋賀）

なお、従前から提案内容の取組を実施している労働委員会の主な取組内容は、次のとおりである。

- 求人情報誌等に記事掲載及び広告掲載（例、北海等、宮城、長野、富山、奈良、岡山、徳島、大分）
- 自治体広報誌にPR広告を掲載（例、北海道、千葉、京都、和歌山、岡山、徳島）
- ラジオスポットによる個別あっせん制度の周知（例、長野）
- クリアファイルの作成・配布、委員・職員用ピンバッジの作成（例、鳥取）

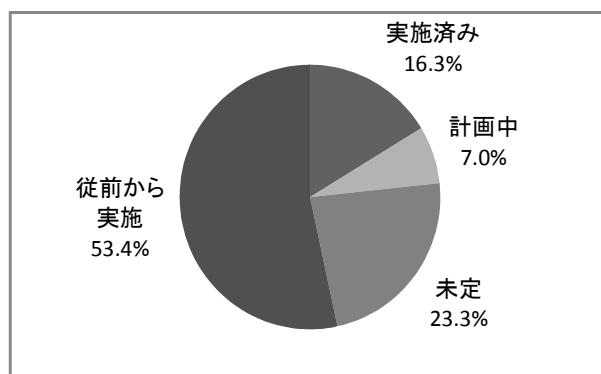
## (2) 労働相談からあっせん申請まで

### ア 労委自らの労働相談

第3次報告書（10頁）において紹介、提案された事項について、従前から取組を実施しているとするものが23労委（53.4%）であり、第3次

報告書を参考に、新たな取組を実施したかどうかについては、「新たな取組を実施済み」及び「計画中」を合わせると、23.3%の労働委員会が報告書を受けて取組を開始したとしている。

ア 実施済みの労委	7 労委 (16.3%)
イ 計画中の労委	3 労委 ( 7.0%)
ウ 未定の労委	10 労委 (23.3%)
(参考)従前から実施の労委	23 労委 (53.4%)



主な取組の具体的内容は、以下のとおりである。

#### 「(ア) 新たな取組を実施済み」とするもの

- 委員による労働相談会を総会開催日に実施 (例、宮城)
- 経営者を対象とした労働相談の実施 (例、岩手)
- 労働相談フリーダイヤルの設置 (例、岩手)
- 労働相談専用ダイヤルの設置 (例、広島、宮崎)
- 夜間労働相談の実施 (例、鹿児島)

#### 「(イ) 新たな取組を計画中」とするもの

- 委員による出張労働相談会の実施 (例、青森)
- 定例労働相談会の実施 (例、滋賀)

なお、従前から提案内容の取組を実施している労働委員会の主な取組内容は、次のとおりである。

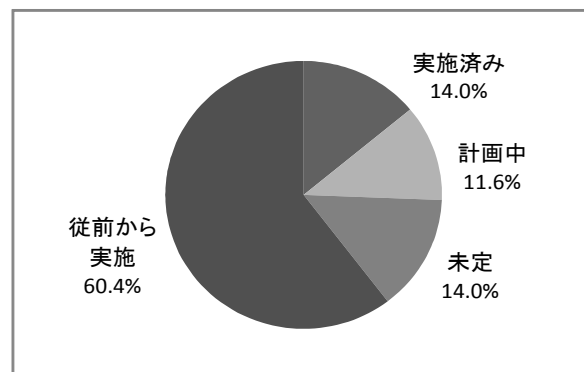
- 委員による定期的な労働相談会の実施 (例、和歌山、鳥取、徳島、愛媛)
- 委員による休日労働相談会の実施 (例、新潟)
- 労働相談専用ダイヤルの設置 (例、大分)
- 夜間労働相談 (面談) の実施 (例、北海道)

## イ 都道府県労政主管部局との連携

第3次報告書(14頁)において紹介、提案された事項について、従前

から取組を実施しているとするものが26労委（60.5%）であり、第3次報告書を参考に、新たな取組を実施したかどうかについては、「新たな取組を実施済み」及び「計画中」を合わせると、25.6%の労働委員会が報告書を受けて取組を開始したとしている。

ア 実施済みの労委	6 労委 (14.0%)
イ 計画中の労委	5 労委 (11.6%)
ウ 未定の労委	6 労委 (14.0%)
(参考)従前から実施の労委	26 労委 (60.4%)



主な取組の具体的内容は、以下のとおりである。

#### 「(ア) 新たな取組を実施済み」とするもの

- 労政主管部局開催の各種会議への参加による情報交換の実施（例、岩手、広島）
- 労政主管部局の労働相談員と労働委員会事務局職員との年2回の意見交換（例、広島）
- 労政主管部局の労働相談員（社労士）に対する個別説明（例、山口）
- 労政主管部局発行の広報誌に記事掲載（例、徳島）

#### 「(イ) 新たな取組を計画中」とするもの

- 労政主管部局の出先機関における個別あっせん申請の受理（例、宮崎）
- 労政主管部局と労働相談機能の連携を調整（例、滋賀、沖縄）
- 労政主管部局の労働相談員と労働委員会事務局職員と意見交換（例、静岡、滋賀）
- 労政主管部局のHPの修正（労働委員会とのリンク等）（例、滋賀）

なお、従前から提案内容の取組を実施している労働委員会の主な取組内容は、次のとおりである。

- 労政主管部局の相談窓口における個別あっせん申請の受理（例、福島、新潟、長野、鳥取）

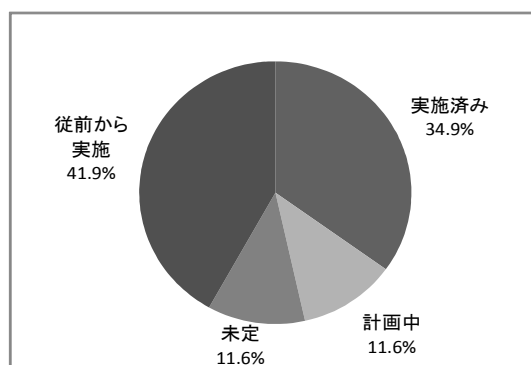


- 労政主管部局への相談者に対する労働委員会の紹介を依頼（例、北海道、青森、宮城、秋田、栃木、群馬、千葉、山梨、岐阜、三重、岡山、香川、熊本）
- 労政主管部局開催の各種会議への参加による情報交換の実施（例、宮城）
- 労政主管部局の出先機関への訪問・周知（例、新潟）
- 労政主管部局の労働相談員研修において労働委員会のあっせん制度を説明（例、新潟、京都、愛媛）
- 労政主管部局主催の巡回特別相談会（月1回）に労働委員会コーナーを設置して参加（例、大分）

## ウ 都道府県労働局等との連携

第3次報告書（16～20頁）において紹介、提案された事項について、従前から取組を実施しているとするものが18労委（41.9%）であり、第3次報告書を参考に、新たな取組を実施したかどうかについては、「新たな取組を実施済み」及び「計画中」を合わせると、46.5%の労働委員会が報告書を受けて取組を開始したとしている。

ア 実施済みの労委	15 労委 (34.9%)
イ 計画中の労委	5 労委 (11.6%)
ウ 未定の労委	5 労委 (11.6%)
(参考)従前から実施の労委	18 労委 (41.9%)



主な取組の具体的内容は、以下のとおりである。

### 「(ア) 新たな取組を実施済み」とするもの

- 労働局等関係機関の合同労働相談会に参加（例、岩手、島根）
- 労働局のあっせん不調事案の申請者に対し労働委員会を紹介（例、岩手、山梨、愛知）
- 労働局実施の総合労働相談員会議（研修）での労働委員会制度の説明又は参加（例、宮城、愛知、山口、長崎）

- 労働局と連携して関係機関の「利用取次マニュアル」を作成（例、宮城）
- 労働基準監督署への訪問（例、新潟）
- 労働局との意見交換会を実施（例、福井）
- 労働団体の労働相談担当者との情報交換（例、大分）
- 労働局主催の関係機関連絡協議会における労働委員会のあっせん事例の紹介（例、大分）

#### 「(イ) 新たな取組を計画中」とするもの

- 労働局のあっせん不参加打切事案の関係者に対し、「関係機関一覧表」を作成して配付（例、滋賀、高知）
- 労働局主催の関係機関連絡協議会における合同の取組を検討（例、奈良）
- 関係機関を構成員とする「労働紛争解決ネット」との名称を用いて連携を強化し、当該ネットの事業として、関係機関の相談員同志の意見交換会を開催（例、広島）
- 労働団体の労働相談担当者との情報交換（例、広島）

なお、従前から提案内容の取組を実施している労働委員会の主な取組内容は、次のとおりである。

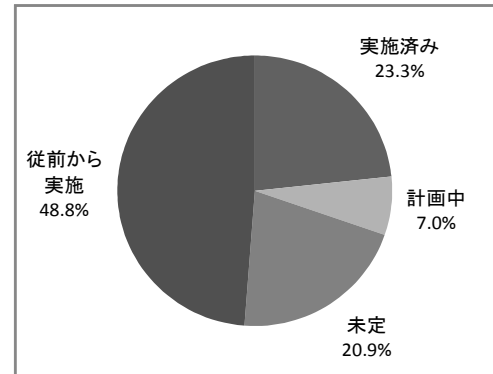
- 関係機関による合同労働相談会を実施（例、鳥取、香川、）
- 労働委員会PR用リーフレットの関係機関等への配付（例、北海道、青森）
- 労働委員会の職員による関係機関等への訪問（例、秋田、群馬、新潟、京都）
- 委員研修会において労働局からの講師を依頼（例、福島）
- 労働局主催の相談員研修への職員の参加（例、京都）
- 労働局、労働基準監督署、ハローワークを職員が訪問して労働委員会のあっせん制度を説明（例、熊本）

### (3) 労働委員会による個別労働紛争あっせん状況

第3次報告書（21～25頁）において紹介、提案された事項について、従前から取組を実施しているとするものが21労委（48.8%）であり、第3次報告書を参考に、新たな取組を実施したかどうかについては、「新たな取

組を実施済み」及び「計画中」を合わせると、30.3%の労働委員会が報告書を受けて取組を開始したとしている。

ア 実施済みの労委	10 労委 (23.3%)
イ 計画中の労委	3 労委 ( 7.0%)
ウ 未定の労委	9 労委 (20.9%)
(参考)従前から実施の労委	21 労委 (48.8%)



主な取組の具体的内容は、以下のとおりである。

#### 「ア 新たな取組を実施済み」とするもの

- 事務局職員があっせん案の履行状況を確認 (例、秋田、奈良)
- あっせん案不履行の場合における担当あっせん員による履行督促 (例、秋田)
- 被申請者への事務局調査に被申請者側あっせん員が同行し応諾説得 (例、新潟、広島)
- 被申請者へのあっせん員による応諾説得 (例、栃木、富山、愛知、奈良、佐賀)
- 解決率の高い労働委員会への職員の視察 (例、新潟)

#### 「イ 新たな取組を計画中」とするもの

- 当事者が利用しやすいよう、あっせんの進め方の簡略化 (例、岩手)
- あっせん員の訪問による応諾説得 (例、滋賀)

なお、従前から提案内容の取組を実施している労働委員会の主な取組内容は、次のとおりである。

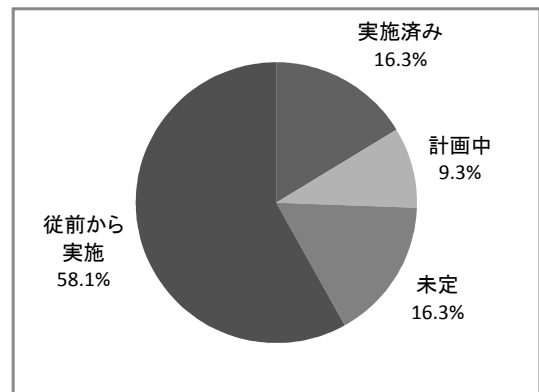
- 被申請者へのあっせん員による応諾説得 (例、北海道、青森、静岡、岡山、熊本)
- 簡易な事案における公益委員と職員の2名からなるあっせん員による対応 (例、長野)

### (4) 解決率の向上及び処理期間短縮のための取組状況

#### ア 新たな取組の状況

第3次報告書（26～28頁）において紹介、提案された事項について、従前から取組を実施しているとするものが25労委（58.1%）であり、第3次報告書を参考に、新たな取組を実施したかどうかについては、「新たな取組を実施済み」「計画中」を含めると、25.6%の労働委員会が報告書を受けて取組を開始したとしている。

ア 実施済みの労委	7 労委（16.3%）
イ 計画中の労委	4 労委（9.3%）
ウ 未定の労委	7 労委（16.3%）
(参考)従前から実施の労委	25 労委（58.1%）



主な取組の具体的内容は、以下のとおりである。

#### 「(ア) 新たな取組を実施済み」とするもの

- 1時間程度の時間を確保し、あっせん開始前の打合せを実施（例、秋田）
- 当事者の都合を優先してあっせん員を指名（例、秋田）
- 当事者へのアンケート調査の実施（例、山梨）
- あっせん員の当番日制を試行的に実施（例、広島）
- 現地あっせんの実施（例、広島）
- 所定時間外におけるあっせんの実施（例、広島）

#### 「(イ) 新たな取組を計画中」とするもの

- 原則として申請受付からおおむね1週間以内の被申請者への事務局調査（例、滋賀）
- 原則として申請受付から1月以内の期日設定（例、滋賀）
- 夜間等の時間帯を含めた日程調整（例、滋賀）

なお、従前から提案内容の取組を実施している労働委員会の主な取組内容は、次のとおりである。

- あっせん終了後、担当した委員が総会で報告（例、京都）

- 30日以内の処理目標（例、北海道、岡山、熊本、大分）
- 夜間（休日）あっせんの実施（例、北海道、千葉、三重、京都、島根、熊本、宮崎）
- 現地あっせんの実施（例、北海道、福島、長野、京都、山口、長崎、宮崎）
- あっせん員の順番表により、被申請者の応諾を得た上で指名（例、福島）
- あっせん員の関係当事者本位の機動的変更（例、岐阜、京都）
- 当事者へのアンケート調査の実施（例、京都）

## イ 個別労働紛争のあっせんに係る処理状況

### (ア) 解決率の向上についての取組状況

解決率については、平成20年度及び23年度いずれも73.1%と、一定の高い水準を維持している。なお、この間に、解決率が改善したものは、25労委と約6割に達している。

20年度 解決件数239件、打切件数180件、不応諾件数92件、解決率73.1%

23年度 解決件数185件、打切件数159件、不応諾件数91件、解決率73.1%

（注：解決率＝解決件数／（解決件数＋打切件数－不応諾による打切件数）×100）

### (イ) 処理期間短縮のための取組状況

事件ごとの平均所要日数については、平成20年度が31.6日であるのに対し、23年度においては32.3日となっている。平均所要日数は30日強に止まる一方、日数が増えた労委が半数を超える状況にあることについては、事案の処理の困難性が増したものが多くなったことが要因とも考えられる。

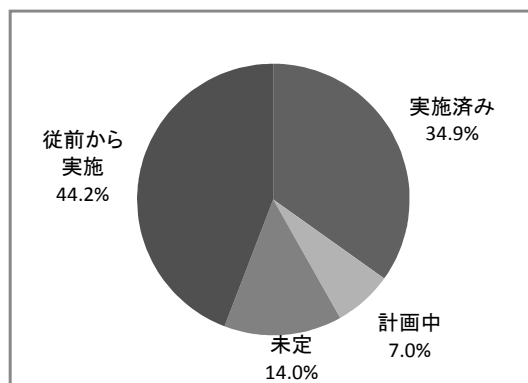
20年度 平均所要日数31.6日、23年度 平均所要日数32.3日

## (5) 労働委員会における個別労働紛争処理に係る体制の状況

第3次報告書（30～31頁）において紹介、提案された事項について、従前から取組を実施している等とするものが19労委（44.2%）であり、第3次報告書を参考に、新たな取組を実施したかどうかについては、「新たな取組を実施済み」及び「計画中」を合わせると、41.9%の労働委員会が報

告書を受けて取組を開始したとしている。

ア 実施済みの労委	15 労委 (34.9%)
イ 計画中の労委	3 労委 ( 7.0%)
ウ 未定の労委	6 労委 (14.0%)
(参考)従前から実施の労委	19 労委 (44.2%)



主な取組の具体的内容は、以下のとおりである。

#### 「ア 新たな取組を実施済み」とするもの

- 弁護士による実務講座の実施 (例、北海道)
- 他機関や部外講師の研修に参加 (例、岩手、新潟)
- 総会日に事例研究会を開催 (例、山梨、富山、奈良、広島、佐賀、沖縄)
- 労政主管部局との人事交流の働きかけ (例、愛知)
- 日本労使関係研究協会 (J I R R A) 等の研修に参加 (例、島根、佐賀、沖縄)

#### 「イ 新たな取組を計画中」とするもの

- 人事当局へ人事ローテーションの長期化、経験者の再配置を要請 (例、滋賀)
- 審査における取組と同様な研修の実施 (例、滋賀)
- 労働局実施の労働相談員研修への職員の参加 (例、高知)

なお、従前から提案内容の取組を実施している労働委員会の主な取組内容は、次のとおりである。

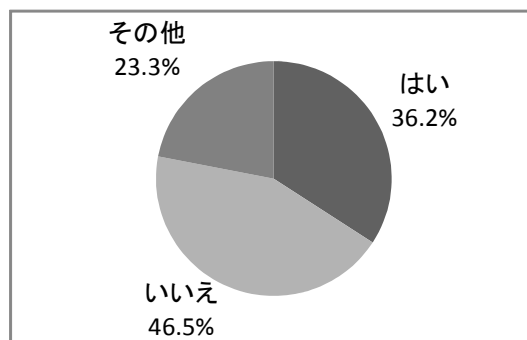
- 職員の在籍を5年とする人事ローテーションの実施 (例、静岡)
- 人事の自己申告制度を活用した経験者配置、異動サイクルの長期化 (例、三重)
- 日本労使関係研究協会 (J I R R A) 等の研修に参加 (例、栃木、岡山)
- 委員、職員の研修会等の実施 (例、北海道、青森、福島、千葉、岐阜、京都、和歌山、鳥取、山口、香川、長崎、大分、)

## 2 労働争議調整手続の充実・強化のための取組（集团的労使紛争）

第3次報告書（35～37頁）において、紹介、提案された事項について、第3次報告書を参考に新たな取組を実施したかについては36.2%の労働委員会が「はい（計画中を含む。）」と答えており、報告書を受けて何らかの取組を実施した（又は計画中）としている。

主な取組の具体的内容は、以下のとおりである。

はい（計画中を含む）	17 労委（36.2%）
いいえ	20 労委（46.5%）
その他	10 労委（23.3%）



### 「ア はい（計画中を含む）」とするもの

- 被申請者側に対応するあっせん員の応諾説得（例、青森）
- 労働組合と紛争当事者（組合員）の意見が相違する場合における、当該労働組合代表者への意見調整の助言の実施（例、長野、愛知、愛媛）
- 使用者側に対し合同労組の位置付け等について丁寧に説明（例、愛知）
- 不当労働行為の審査、労働争議の調整等について、制度の特長や相違を明確にしたリーフレットを作成（例、広島）
- 不当労働行為の救済を求める相談者に集団紛争解決のあっせん制度の利用を助言（例、徳島、香川、佐賀）
- 集団事件の処理期間を50日に設定（例、宮崎）

なお、従前から提案内容の取組を実施している労働委員会の主な取組状況は次のとおりである。

- 個別、集団事件の対応は調整係全員で当たることによりノウハウ等を共有化（例、福島）
- 不当労働行為の救済を求める相談者に集団紛争解決のあっせんの利用を助言（例、福岡、熊本）
- 使用者側に対し合同労組の位置付け等について丁寧に説明（例、大分）
- 労働組合と組合員の意見が相違する場合、組合員の本旨を確認（例、大分）

### 第Ⅲ章 第1次報告書関係

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、当検討委員会は、平成21年11月より、①労働委員会の認知度を高めるための方策、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、③紛争の未然防止のための方策という3つの方策について検討を加え、平成22年7月に、それぞれに関する対応策を第1次報告書として取りまとめた。同報告書は、同月に各都道府県労働委員会に配布され、積極的な活用が呼びかけられたところである。

本アンケート調査（第1次報告書関係部分）は、第1次報告書が取りまとめられた平成22年7月以降の各都道府県労働委員会における3つの方策に関する取組について、全国労働委員会連絡協議会事務局が平成23年度に実施した「労働委員会活性化のための検討委員会第1次報告書を受けた都道府県労働委員会及び各ブロックの取組状況調査」（以下「23年度調査」という。）との比較も行いつつ、その実施状況を全労働委員会で共有することを主眼に置いて実施したものである。

本アンケート調査の結果は、以下のとおりである。

#### 1 労働委員会の認知度を高めるための方策について

- (1) 認知度を高めるための方策として効果があったと思われる取組については、「マスコミ等を通じた情報発信」に関するものを挙げる労働委員会が33労委と最も多かった。

具体的な取組内容としては、

- テレビやラジオのスポットコマーシャル
- 記者クラブへの資料提供（投げ込み）などの記者発表
- フリーペーパーの求人情報誌、ハローワーク発行の週間求人情報への広報記事の掲載
- 委員が地域をエリアとするFMラジオ局に出演し、労働委員会の活動をPR



○ 「労働委員会のあっせん」を公労使委員と事務局職員で再現し、その内容や制度の仕組みをテレビ放映などが挙げられた。

(2) 次に効果があったと思われる取組としては、ホームページの作成・充実を挙げた労働委員会が多く、24労委あった。ホームページの充実等については、23年度調査の時点で41労委が何らかの改善を行っていたが、今回調査によると新たに3労委がホームページの改善を行っており、第1次報告書が取りまとめられた平成22年7月以降で44労委が、ホームページについて何らかの改善に取り組んでいた。

具体的な取組としては、

- 携帯版ホームページの開設、階層の見直し等レイアウトの工夫など閲覧する者を意識した改善
  - 申請様式のダウンロード機能など利用者の利便性を意識した改善
  - トラブル予防のためのリーフレットの掲載や、あっせん事例の紹介など、後述する「紛争の未然防止」に資する取組
- などが挙げられた。

その他、四国では四県の労働委員会がホームページ上に共通の労働相談コーナーを設け、近隣県との協力の下に実施される取組事例もみられた。

(3) その他効果があったと思われる取組としては、「関係機関との連携」（14労委）、「無料相談会の実施」（8労委）を挙げる労働委員会が多かった。

具体的な取組としては、

- ホームページでの相互リンクに加えて、関係機関連絡協議会を設置し、連絡会議や合同研修会、無料労働相談会等を実施
- 労働局等他の個別労働紛争処理機関の担当者に労働委員会の個別労働紛争処理制度の特長について説明
- 労働局等他の個別紛争処理機関に、打ち切りとなった際に労働委員会を紹介してもらうこと等の依頼
- 関係機関に労働委員会の個別労働紛争処理制度に関するリーフレット

等を配布

- 関係機関連絡協議会として共通のリーフレット等周知・啓発グッズを作成

などが挙げられた。

## 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について

- (1) 委員に対する研修の実施状況について、23年度調査では平成22年度の委員に対する研修実施回数を調査し、その結果は36労委で延べ226回となっていた。

今回の調査では平成24年度の委員に対する研修の実施状況を調査したところ、研修の実施回数は労働委員会によって大きく異なるものの、23年度調査と比べると増加傾向にあり、平成24年度の委員に対する研修は、44労委で延べ330回となっていた。総会日以外に日程を確保して行われた研修も、前回調査の8労委27回から11労委50回と増加していることが分かった。

具体的な研修内容をみると

- 大学教員や中央労働委員会事務局職員を講師とする不当労働行為事件及び調整事案に関する事例研究や判例研究
- 大学教員や労働局職員を講師とする労働契約法や労働者派遣法、高年齢者雇用安定法等の最近改正された労働関係法令についての研修
- 近年メンタルケアを要する相談者も見受けられることを踏まえた、精神科医を講師としたメンタルヘルスに関する研修

などが挙げられた。

このほか、「最近の金融経済情勢」や「春闘の結果」といったテーマ設定での研修も行われていた。

- (2) 次に、事務局職員に対する研修については、多くの労働委員会で委員に対する研修と合同で実施されていた。その他、都道府県労働局が実施する各種改正法の説明会や日本労使関係研究協会の実施する個別労働紛争処理に関する研修を受講する事例も見られた。

労働委員会事務局の事務局職員については、審査事案の複雑化や長期化

への対応を課題と認識しているとの回答もあり、人事担当部局に対して労働委員会事務局経験者の再配置や法制経験者、法学部経験者の配置、人事異動サイクルの長期化を求めている労働委員会もあった。

### 3 紛争の未然防止のための方策について

調査結果では、紛争の未然防止のための取組として、①ホームページ等を活用したもの（トラブル予防リーフレットの掲載、個別事例の紹介等）と②アウトリーチの手法を採るもの（経営者団体、労働者団体、高等学校等への出前講座）の2つのアプローチに大別される。

①の具体的な取組としては、

- 「労働問題Q & A」の新聞紙面及び県ホームページへの掲載
  - 高校生を対象とした、労働相談窓口を印刷したクリアファイル（チラシ入り）の配布
  - 経営者協会会報に紛争事例のQ & Aを掲載
  - 使用者向け「トラブル予防リーフレット」を作成し、経済団体等を通じて使用者に配布
- などが挙げられた。

②の具体的な取組としては、

- 労働組合、高校生等を対象とした県政出前講座の実施
  - 経営者協会、連合、老人福祉施設連盟への出前講座の実施
  - 「労働法と労働紛争解決制度」をテーマに、高校3年生を対象に講演
- などが挙げられた。

## 第IV章 その他

### 1 活性化に取り組む中での問題点、要望、提案等について

活性化に取り組む中で感じた問題点や要望としては、労働委員会の認知度を高める方策や研修のあり方等個別の設問に関するもののほか、他の都道府県労働委員会が行う活性化の取組を参考にできるように、全国の労働委員会の活性化の取組について情報提供を求めるものがあった。

### 2 活性化の取組の成果についての数値等による評価について

活性化の取組の成果について、数値その他何らかの形で評価を行っている  
と回答した労働委員会は11労委であった。

具体的な評価指標としては、

- 個別労働紛争に係るあっせん申請件数や相談件数
- 不当労働行為事件や調整事案の解決に要した日数と目標処理期間との比較などが挙げられた。

なお、本設問に関連して、活性化の取組のために独自の検討の場を設け、又は、総会や公益委員会議において、定期的な検討を行う、あるいは、活性化の取組の計画を策定しその結果を検証するなど、活性化の取組のための態勢の整備を図っている労働委員会もみられた。

## おわりに

当検討委員会は、「労働委員会が置かれている現状を踏まえ、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、検討を行い、もって労働委員会の一層の活用を図ること」を任務として、平成 21 年 11 月の全国労働委員会連絡協議会運営委員会において設置されたものである。

こうした労働委員会活性化の取組については、当検討委員会の設置以前より、既に一部の労働委員会においては、独自の先進的な取組がなされてきた。

今回の調査をみると、当検討委員会の第 1 次から第 3 次までの報告書及び作業委員会報告書における事例紹介や提言等を通じて、活性化の取組が一部の労働委員会から各都道府県労働委員会に広がり、総じて、これらの報告書を指針として、真摯な取組がなされるようになってきたものと考えられる。

しかしながら、個別具体的にみると、「労働委員会が、その機能を発揮し、使命を十分に果たす」という活性化の取組の目標に照らしたときに、現在の取組は、なお、道半ばということができ、実際、各都道府県労働委員会が置かれた状況に差異はあるものの、その取組の間には、大きな温度差がみられるところである。したがって、緒に就いたばかりの活性化の取組を定着させ、労働委員会全体としての大きな成果につなげるためには、各都道府県労働委員会にあっては、本報告の本文及び資料編を十分に参照しつつ、また、ブロック単位での情報交換等を交えながら、事件係属件数の状況や関係機関との連携等を含めて、自らの置かれた状況を把握・分析の上で、これまで以上に、実情に応じた創意工夫に基づく自律的な取組を継続していくことが必要と考えられる。

本アンケート調査の取りまとめをもって、当検討委員会はその任務を終えることになるが、全国労働委員会連絡協議会運営委員会においては、各都道府県労働委員会の活性化の取組状況についての情報の共有や経験の交流の場の継続的な確保等を通じて、各都道府県労働委員会の継続的かつ自律的な取組の支援に努められるよう強く希望する。