

労働委員会活性化のための検討委員会 第2次報告書について（大意）

第1 現状と問題認識

1 現状

労組法改正後6年間で、審査の迅速化について労委全体としてみると、従前に比し大きく改善されている。

2 問題意識

裁判所や労働審判における審理が迅速化しており、労働委員会としても、紛争処理の迅速化に対する社会の認識の変化を踏まえ、審査事件の一層の迅速化が求められている。

一方で、係属事件の少ない労働委員会においては、委員及び職員が実務上の経験を積む機会が不足することとなっており、専門性確保のためのOJTの工夫、実務的研鑽の機会をいかに作るかが課題となっている。

第2 審査期間の目標の設定

1 審査期間の目標

労組法改正後6年を経て、審査期間を短縮する労委もあるが、多くが1年6か月を設定している。

2 審査の標準処理モデル（全労委レベル）

標準処理期間を1年とした場合の審査手続の各過程の期間等を示した審査処理モデルを作成することが考えられる。

3 事案類型別目標の導入（各労委）

事案類型別目標を別途設けることも一案である。例えば、団交拒否事案については、とりわけ速やかな解決が求められることから、他の事案より短い目標を設定することが考えられる。

4 実績の公表方法の工夫

審査の期間の目標は、通常、和解等で終結した事件を含む実際の平均処理日数より長くなっている。審査の期間の目標の実績を公表するに当たっては、各労委において、実績を踏まえつつ、数値の要因分析等を行い、併せて迅速な処理を実現するための取組状況についての工夫を発表するなど、対外的に的確な説明を行うようにすることが重要である。

第3 審査手続の運用上の工夫

1 運用上の工夫

審査手続において、申立内容等の把握、期日設定、争点整理等の工夫や、事件資料の早期作成、事実認定の起案の早期着手など数多くの工夫を行っている。

2 物件提出命令、証人等出頭命令

労委の委員や職員を対象とする研修や各種会議等で、個別の事例を踏まえて、中労委から判断基準や各事件における考え方等について説明を行う必要がある。

3 和解

特に初審においては約6割の事件が和解によって解決している（平成22年）など、労委の事件処理において、大きな比重を占めている。

和解については、①早期の当事者の意向把握、②委員会の早期の和解方針の策定、③審査の進んだ段階での和解の働きかけ、④事案の内容等に即した

対応を行うとともに、これらを効果的に行うためにも、和解技術を涵養するための経験・知識を蓄積することが重要である。和解において、その内容、方法等は、個々の事例において大きく異なるものであるが、具体的な事例を参考にした研修の実施が効果的である。

第4 審査手続の簡素化・合理化

1 簡易・類型別申立書モデルの作成（全労委レベル）

審査促進等実行委員会報告書（平成17年6月）で示されている救済申立書の現在のモデル例は、労組法第7条1号、2号、3号各号該当の複数申立てであり、より一層簡素な各号の標準モデルを作成するなど、関係者の便宜を図ることが有益である。

2 審査計画の作成（各労委）

審査計画は、労組法第27条の6の規定に基づき、審問を行うすべての不当労働行為事件について作成することが義務付けられている。事案に応じて、簡略な審査計画を作成する等審査計画の内容の工夫を図ることが適切である。

3 審問を経ずに命令交付する手続（全労委レベル）

当事者間で事実関係に争いがなく容易に事実が認定できる事件など証人尋問が不要である事件の場合、一定の要件の下、調査のみで審査を終結させ命令を発出できることを規定上明確にすることが考えられる。

4 三者委員による解決策の勧告（全労委レベル）

当事者間の感情的な対立等から、労委が和解を試みようとしても和解が極めて困難な場合、現在、命令交付により終結をするしかない。そこで、現行の審査手続の他に、同手続の途中であっても、当事者の和解への意向にかかわらず、三者委員が解決策を勧告し、これにより事件の終結を促すことも考えられる。

第5 特定事件への対応

1 団交拒否事件

団交拒否事件は、労働組合が組合員の労働条件の改善等を求める場面で生じる不当労働行為事件の典型的な事案であり、時機を失することのないよう労使関係ルールの構築や早期の解決が求められる。

今後の対応として、団交事案を迅速に処理するに当たっては、①労委規則第41条の2第3項の活用、②労働者性、使用者性等の判断を含む複雑な事案か否か、③実質的な解決策を見出すことが可能かなど和解の可能性の見極めにも留意することが必要である。

また、当事者の意向等を踏まえ、事案に応じ、和解の可能性を探求していくことが有益であろう。さらに、単純な団交拒否事件で、団交に入るためのルールや団交の進め方が問題とされているような事案の場合は、健全な労使関係の構築のために、必要に応じ、労委が団交に関わっていくことが有益な場合がある。

2 弁護士が代理人に選任されていない事件

今後の対応として、①担当職員が双方の基本的な認識、主張を聴取しつつ、手続に関して必要な助言等を行うことが有益であると考えられる。また、②三者委員がそれぞれ支援・助言していくことが有用であると考えられる。

第6 審査体制

1 労委間の情報共有等

全労委レベルでの会議において、各労委の重要な命令・判例や経験等を紹介・解説し、意見交換することが有益であり、全国の労働委員会公益委員の連絡会議を設けることが考えられる。また、今後は官庁間の官庁広域ネットワーク（霞が関 WAN 及び LGWAN）を活用して全労委での情報の共有を図ることを検討する。

2 職員を対象とする研修の充実等

中労委主催の中央研修、専門研修について、特に、係属事件の少ない労委を意識し、実際の実務に役立つ事例演習の充実を図るべきである。

ブロック内における審問傍聴等の研修を行うなど、ブロック内での研修のあり方について検討することが求められる。

審査事件の件数の少ない労委では、個別労働紛争事件への対応を通じて労使関係に関する紛争について実践的な感覚を身につけていくことも可能であると考えられる。

中長期にわたって労働委員会で高い意欲と専門性を有する人材が活躍できるよう都道府県ごとの実情に即した人事ローテーション上の配慮を知事部局へ働きかけることが必要である。

中労委主催の労委事務局職員向け集合研修（中央研修・専門研修）のフォローアップの観点から、労委事務局職員の学習支援のあり方について、そのニーズを踏まえ、事務負担面に考慮しつつ、今後検討することが有益である。

3 委員を対象とする研修

ブロック会議等の機会を活用して、勉強会を開催することは有益である。また、ブロック会議等の機会を活用しての審査手続に関する経験の交流や意見交換、ブロック内における相互の審問見学等についても有益と考えられる。

第1次報告書の提案に基づき、23年度から公労使新任委員合同研修を9月に実施することとなった。

経験豊富な公労使委員が和解成立に向けた取組、和解成立のポイント等、実際の経験に基づく解説を行うなどの研修や経験交流会を各労委、ブロック会議、公労使新任委員合同研修等において行っていくことが必要であろう。

第7 現行制度の枠組みを超える課題

1 審級省略

裁判所の審理迅速化及び労委の審査迅速化に伴い5審制の問題は「事実上の5審制」から「制度上の5審制」へと変質してきていることから、迅速・的確な審査をさらに進めつつ、審級省略のあり方についても全労委における検討を引き続き行っていくべきである。

2 実質的証拠法則、新証拠提出制限

物件提出命令の発出がまだないことから、今後の運用状況をみつつ、制度的な検討を行うべきと考える。