

## 労働委員会活性化のための検討委員会 第3次報告書について（大意）

### 第1 個別労働紛争の適切な解決の促進のための取組・課題

#### 1 はじめに

個別労働紛争処理制度については、東京、兵庫、福岡を除く44労働委員会（以下「労委」という。）において、地方公共団体の長から委任を受けて、地域の個別労働紛争解決ニーズに対応するため、個別労働紛争のあっせんを実施しており、同ニーズに対応すべき責務があるということになる。

労委では、個別労働紛争において395件（平成22年度）のあっせんを取り扱うなど着実に成果を上げている。しかしながら、労働相談は、都道府県労政主管部局約13万件強、労働局約24万件強と膨大である。

このような状況を踏まえ、本報告書は、広く労委の対応状況の問題点等を分析し、より大きな成果を上げるための方策について、提案や好事例の紹介を行い、労委が、地域の個別労働紛争解決ニーズに対応するために、さらなる努力をする際に有用なものとなることを目指す。

#### 2 個別労働紛争処理制度の共同PR事業

労委の認知度アップの観点から、今後とも共同PR事業を継続することが適当であり、当面は引き続き現行のやり方で行うことで一致している。

具体的な取組としては、求人情報誌の活用、労委の会長自らの記者会見、地元メディアを通じた効果的なPRなどである。

#### 3 あっせん申請に至るまでの課題

##### （1）労働相談と一体となったあっせんの取組の重要性

労働相談からあっせんまでを一連の流れとして認識することが必要である。

##### （2）労委自らが労働相談を行う場合のあり方

労委自ら労働相談を行うことは大きな意義があり、あっせんの事前相談として行う場合や労政主管部局の補助執行として行う場合等も参考となる。

労働相談には、問題状況の正確な把握・分析、相談者へ丁寧に説明できる能力が必要であり、あっせんへの移行を想定した対応も重要である。

##### （3）都道府県における個別労働紛争処理体制の状況

労委が、労政主管部局と連携していくためには、労委の役割、解決能力の高さ等を十分に理解してもらい、信頼関係を構築することが重要である。そのための工夫としては、実際に相談を担当する者に労委について理解してもらうこと、労政主管部局と共同で労働相談を行うこと、あっせん申請書の受理を労政主管部局が行うことなどがある。

##### （4）他の労働相談機関との連携

###### ア 労働局

労働局における被申請者の不参加打切事案を労委のあっせんにつなげることが重要であり、そのためには、労働局と労委との形式的な連携ではなく、実質的にあっせんにつなげることができるような信頼関係の構築が重要である。

好事例としては、労働局との定期的な意見交換の実施、現場に赴いて労働相談員に労委制度の理解を深めること、労働局主催の研修に労委職員が参加することなどがある。

###### イ 労働団体

労働団体の労働相談から労委のあっせんにつながるニーズがある。労働者委員を通じた周知、訪問による信頼関係の構築、労働団体での労委委員による講演等、労働団体の相談担当者への情報提供などの取組が考えられる。

ウ 使用者団体等

法テラス等を含め可能な範囲で連携を図ることが望まれる。労委事務局職員による積極的な訪問活動により、労委のあっせん制度の特長等を理解してもらうことが重要である。

4 あっせん申請後、あっせん終結後までの課題

(1) 労委によるあっせんの実施状況

ア あっせん応諾時の働きかけ

三者構成の強みを活かし、被申請者の参加に向けて努力することが労委の大きな特長となっている。あっせん申請後、事務局職員の訪問等により、労委のメリットを説明し、あっせん参加について説得することが重要である。

イ あっせん員の指名

三者構成のメリットを最大限に活用して、事案の解決を図ることが基本である。なお、事案によっては、より機動的なやり方（例えば、三者構成のあっせん員を選任の上、公益委員があっせんを実施、あるいは、あっせん員の指示の下、事務局職員があっせん手続を行うなど。）も考えられる。

ウ あっせんにおける事務局職員の役割

事務局職員が法的な整理のみならず解決に向けた方向性の整理まで行った上、あっせん員のあっせンをサポートできれば理想的である。

エ 雇用関係の維持に向けた努力

解雇等においては、信頼関係が壊れている場合も多いが、申請者が希望し、かつ、その主張に理がある場合には、労委の三者構成の特長を活かし、公益委員、使用者委員、労働者委員それぞれの立場から職場復帰のための説得をすることが望まれる。

なお、被申請者の同意が得られない場合は、裁判や労働審判の手続について、丁寧に説明する。

(2) あっせん終結後の状況

ア あっせんの打切

打切に際しては、申請者に対し、労働審判及び裁判手続について、あっせん手続との相異点を含め説明、紹介することが望ましい。

イ あっせんの終結

アフターケアとして、不履行の事態を把握した場合には、申請者の意向を踏まえて相手方に履行の働きかけを行うことが望ましい。さらに履行に応じない場合には、裁判手続の説明、紹介までできれば理想的である。

(3) 解決率の向上のための取組状況

労委として解決率の向上のために、さらに努力する必要がある。

被申請者があっせん不参加の意思表示している場合には、三者構成のメリット（偏りが無い、専門性が高い、当事者が話し易いなど）を最大限に活用して、事務局職員、労委委員が説得できることが労委の強みであり、あっせんの成立に向けても、三者構成のメリットを意識し、最大限活用することは当然である。

また、労委として改善できる点を検証する意味で、当事者へのアンケート調査は有意義である。

(4) 処理期間短縮のための取組状況

三者構成であることを考慮すれば、この処理期間は評価できる。さらなる短

縮の取組としては、①あっせん員の日程を早期に確保するための工夫、②夜間等のあっせん期日の開催、③労委所在地以外での現地あっせんなどの取組が考えられる。

#### (5) 労委における個別労働紛争処理に係る体制の状況

労委の人事ローテーション3年を前提とすれば、異動後半年以内に労働相談やあっせんの事務処理能力を習得することが必要である。

個別労働紛争は、権利紛争であるので、法的知識が不可欠であり、このような能力を得るためには、計画的なOJT・自己研鑽を前提として、①各労委における自主的な研修、②中労委における法的観点を中心とした実践的な研修、③労働局における短期の実務研修、労働相談員向けの研修会への参加などの取組が効果的である。

職員の在籍を5年とする人事ローテーションの取組は、事務局職員の能力向上の観点で理想的である。

労委委員の能力向上については、総会等での担当委員自らの説明による具体的な処理事案の詳細な事例研究をすることが効果的である。

### 5 制度改正を要する課題

(1 あっせん申請に対する訴え提起の時効中断、2 あっせん案の受諾につき債務名義と同等な取扱い、3 被申請者の労委のあっせんへの出頭義務、4 あっせん申請者への不利益取扱いの禁止)

いずれの課題についても、対応するのであれば法律改正が必要である。

今回の調査においては、問題となった「事案あり」とする労委はあるものの、事案の解決に支障を来す事態にまで至るものは把握されていない。

そもそも、労委の個別労働紛争のあっせんは、その実施の手続ばかりでなくその実施自体が各都道府県の実情に応じて行われているところである。

これらのことを考えれば、全労委が一致して法改正を求めることは困難であると認識する。

なお、「1 時効中断」及び「4 不利益取扱いの禁止」については、今後、本制度の発展状況やこれらの規定の不存在のため事案の解決に支障を来す事態の有無等を踏まえ、必要な検討を行うことが適当である。

また、「4 不利益取扱いの禁止」については、各労委において、条例等を根拠に不利益取扱い禁止の規定を設けることも考えられる。

## 第2 労働争議調整手続きの充実・強化のための取組

### 1 はじめに

労働争議が減少しており、平成22年係属調整事件566件のうち、合同労組関連が約7割を占め、このうち、全体の36.8%が「駆け込み訴え事件」である。また、紛争の内容は、労働条件の改善をめぐる紛争が目立ってきている。このような状況変化の中で、労委の対応状況について検討・分析し、よりの確な対応を行うための提案を行うものである。

### 2 事件処理状況並びに迅速処理について

合同労組に関する調整事件の増加にみられるように、集团的労使紛争が個別化し、権利紛争中心となったことに伴い、従来の集团的労使紛争におけるノウハウに加えて、法的知識の習得が必要となる。この場合、労委において、個別労働紛争を担当している者の能力でカバーは可能と考える。

なお、各労委においては、本来の集团的労使紛争（利益紛争）の調整事件が減

少していることから、本来の集団的労使紛争の解決に向けたノウハウの伝承が課題となることに留意する必要がある。

### 3 解決率向上に向けての方策

調整事件の参加率についての調査データはないが、労委の三者構成のメリット（偏りが無い、専門性が高い、当事者が話し易いなど）を最大限活用して、被申請者の参加に向けて努力することが必要である。

集団的労使紛争の個別化に伴い、合同労組に関する調整事件の処理に当たっては、次のことが重要である。

- ① 労委は、労働組合側に対して、労働組合が労働組合員個人との意見が異なる場合には、両者が共通認識を持つように働きかける。
- ② 合同労組に対する認識の違いにより話し合いに歩み寄りがない場合、裁判手続においては時間・費用がかかること、他方、労委では三者構成のメリットを通じた的確な解決が可能であることを説明し、説得する。