

今後の労働委員会の在り方検討 小委員会及び作業チームの議論 のまとめ

令和2年10月19日

今後の労働委員会の在り方検討小委員会

目 次

第1 「今後の労働委員会の在り方」への着手	
1 全国労働委員会連絡協議会総会における提案	1
2 「検討の場」の設置	1
第2 都道府県労働委員会からの意見提出	1
1 都道府県労働委員会からの意見募集	1
2 提出された意見の整理と分類	2
第3 中間整理	2
第4 項目ごとの検討	3
1 小委員会において当面検討を行う項目の候補の選定	3
2 検討の進め方（選定結果の集約（素案））	5
3 作業チームにおける議論の整理	5
4 小委員会における議論	27
第5 検討結果	28
1 制度改正を含む検討	28
2 速やかな運用改善	41
第6 在り方検討の総括	46
1 在り方検討の意義	46
2 今後の取組	46

今後の労働委員会の在り方検討小委員会及び作業チーム の議論のまとめ

第1 「今後の労働委員会の在り方検討」への着手

1 全国労働委員会連絡協議会総会における提案

平成30年11月8日、9日の両日に開催された全国労働委員会連絡協議会（以下「全労委」という。）総会において、近畿ブロック代表大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）会長から「都道府県労働委員会が直面する諸課題の共有とその解決に向けた検討組織の設置について」が議題として討議され、議題の議長の取りまとめ及び会長の閉会挨拶において、「全国労働委員会連絡協議会運営委員会で検討の場を設けてほしい」旨の発言があった。

2 「検討の場」の設置

(1) 「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」の設置

全労委総会後に開催された運営委員会において、「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」（以下「小委員会」という。）を設置し、開催することが決定された。（資料1）

(2) 「今後の労働委員会の在り方作業チーム」の設置

さらに、議論すべき検討事項について整理するとともに議論を深めておくなどにより小委員会の効率的な議論の展開に資するため、小委員会の下に、「今後の労働委員会の在り方作業チーム」（以下「作業チーム」という。）が設置された。（資料2）

第2 都道府県労働委員会からの意見の提出

1 都道府県労働委員会からの意見募集

(1) 平成30年11月9日の運営委員会において、各都道府県労働委員会（以下「都道府県労働委員会」を「都道府県労委」という。）の公益委員、労働者委員、使用者委員（以下「公労使委員」という。）及び事務局長から意見募集を行うことが決定された。

(2) 意見募集は、運営委員長の指示により、全労委事務局長名で行うこととされた。意見募集に当たっては、全関係者の意見を検討に広く反映させる観点から、

提出する意見については都道府県労委において事前に調整等をすることなく、そのまま全労委事務局に提出することとされた。

- (3) 意見募集の結果、平成31年1月末日までに、延べ1008に及ぶ意見が提出された。提出された意見の内容は、「今後の労働委員会の在り方検討」に関する基本的な方向性をはじめ、労働委員会制度の在り方、労働委員会の組織や環境整備、審査・調整・個別紛争等の業務における運営に関するものなど多岐にわたり、法令等の見直しを含むものも見られた。

2 提出された意見の整理と分類

- (1) 提出された意見は、全労委事務局において、その内容によって、「検討に当たっての基本方針等に関する意見」、「実務と法令・解釈との間に乖離が生じているとする事項等に関する意見」、「事件の偏在とその対応等に関する意見」、「労働組合の資格審査に関する意見」、「認定告示制度に関する意見」、「不当労働行為審査に関する意見」、「あっせん制度調整等に関する意見」、「労働委員会制度の機能をさらに發揮するための方策等に関する意見」等102項目に分類・整理された。
- (2) こうして整理された意見は、全労委事務局から、「意見の項目の分類」として、平成31年3月18日の第一回小委員会に提出された。また、同小委員会には、全労委事務局において意見を集約して記載した「都道府県労働委員会からの意見まとめ」も提出された。

第3 中間整理

- 1 令和元年5月29日の第二回小委員会において、全労委事務局から、それまでの検討の経過及び検討の基礎となる各都道府県労委の意見を整理するため、「中間整理(案)」が提出された。
- 2 令和元年10月7日の第三回小委員会において、第二回小委員会で出された意見も反映し、それまでの検討の経過及び検討の基礎となる都道府県労委の意見が整理され、「中間整理」としてとりまとめられた（別冊資料）。
- 3 「中間整理」は、令和元年11月14日及び15日に開催された全労委総会において議題（中労委提案）として取り上げられた。同総会では、小委員長が「提案理由」として「中間整理」をとりまとめた経過や「中間整理」の位置づけ等を説明した後、「中間整理」を踏まえた検討の進め方等について、都道府県労委の公

労使委員による意見発表及び意見交換が行われた。

第4 項目ごとの検討

1 小委員会において当面検討を行う項目の候補の選定

(1) 都道府県労委から提出された意見（1008）についての作業の進め方を検討する中で、第二回小委員会において、当面検討を行う項目を絞り込むべきとの意見が出たことから、緊急性、障害性、広範性を基準とし、各都道府県労委において、「小委員会において当面検討を行う項目」として、原則1～2項目に絞り、総会等に諮った上で提出を求めることとされた。

提案に当たり、今後の検討に資するよう「項目に関する背景事情や問題意識」、「具体例」、「解決に向けた様々な方策案」についても記載するよう求めることとされた。

(2) 都道府県労委で選定して提出された項目は、全労委事務局において、「今後の労働委員会の在り方検討小委員会において当面検討を行う項目の候補の選定結果」として整理され、第三回小委員会に提出された。

項目番号別の選定結果のまとめは次のとおりである。なお、都道府県労委の選定した項目の項目番号については、1つの欄に複数の項目番号を記載した労委については、他の労委との公平性の観点から、最初に掲げている番号で整理を行っている。

◆選定結果一覧表

項目番号	意見の項目	選定した都道府県名
1	第2 提出された意見の具体的な内容	
2	1 検討に当たっての基本方針等に関する意見	
3	(1) 労働委員会が抱える課題等	山形、栃木、東京、山梨、岡山、広島、山口、大分
9	2 実務と法令・解釈との間に乖離等が生じているとする事項等に関する意見	
16	キ 規則制定権	熊本
17	ク 審問の開始期限	北海道、新潟、長崎
18	ケ 答弁書の提出期限	新潟、宮崎
20	3 事件の偏在とその対応等に関する意見	
21	(1) 事件の偏在とその対応	大阪、兵庫、奈良、和歌山
22	(2) 労働委員会の管轄	和歌山、島根、香川
23	4 労働組合の資格審査に関する意見	福島、埼玉、三重

項目番号	意 見 の 項 目	選定した都道府県名
25	② 会計監査人による証明等の審査要件について、より負担の少ない方法に見直し	秋田、長野、兵庫、島根、香川、宮崎、鹿児島、沖縄
28	⑤ 自主性の審査要件について、合同労組のケースも想定し、要件の確認方法について、全国的に統一化	宮城
32	6 不当労働行為審査に関する意見	
33	(1) 審査における課題	
34	ア 参与委員の役割の明確化等	千葉、神奈川
35	イ 証人等出頭命令等	
36	① 証人等出頭命令、物件提出命令	山口
38	ウ 証人の費用弁償等	広島
40	オ 民訴法等規定の準用	福島、埼玉、愛知、三重
41	(2) その他規定整備	
42	ア 命令確定後の職権による取消等	京都、大阪
43	イ 代理人許可制度の見直し	宮城、沖縄
48	キ 秩序維持、録音禁止等	福岡
49	ク 履行確認、現地調査	福岡
52	サ 審級省略	東京
54	ス 不当労働行為救済申立の除斥期間	東京、京都
56	ソ 救済命令の履行義務の明確化	岩手
57	タ 法律を守らない経営者に対処するための強制力の付与	長野
60	(3) 審査手続の改善等	
61	ア 審査手続の省力化及び短縮に向けた取組	北海道、東京、神奈川、山梨
63	7 あっせん制度等調整に関する意見	
64	(1) あっせん制度における課題	
69	オ あっせん制度の効果的運用等	千葉、静岡、愛媛
70	(2) 個別労働紛争における課題	
71	ア 個別労働紛争	岩手、茨城、栃木、岐阜、岡山、佐賀
74	8 労働委員会制度の機能をさらに發揮するための方策等に関する意見	
75	(1) 労働委員会の認知度向上に向けた方策の検討	岩手、山形、茨城、埼玉、山梨、富山、石川、奈良、徳島、佐賀
76	(2) 労使紛争の未然防止の取組の検討	
78	イ 事業主への労働紛争の防止に向けた意識啓発	岩手、群馬
79	(3) 労働局等他機関とのさらなる連携の検討	

項目番号	意 見 の 項 目	選定した都道府県名
80	(4) 委員や職員の資質の向上方策の検討	
81	ア 業務参考資料の充実等	静岡
82	イ 研修の充実	
83	① 研修内容等	山形
84	② 研修の行い方等	青森、群馬、富山、石川、滋賀、高知
88	(5) I T技術の積極的な活用による事務処理の効率化等の検討	
89	ア 手続の I T化	東京
91	(6) 労働委員会間での情報共有等	
92	ア 中労委と都道府県労委との間の情報共有	愛知
93	イ 事件処理結果等に関する情報共有	青森、岐阜
101	9 外国人労働者の増加への対応等新たに生じた課題への適切な対応に関する意見	滋賀、愛媛

2 検討の進め方（選定結果の集約（素案））

- (1) 第三回小委員会において、全労委事務局は、上記「選定結果」とともに、「選定結果」に記載された項目について分類・整理し、検討の進め方についてまとめた「選定結果の集約（素案）」を提出し、意見交換を行った。
- (2) 令和元年11月15日の運営委員会において、事務局から第三回小委員会の意見を踏まえて修正された「選定結果の集約（素案）」（資料3）を提出し、議論の結果、以後、この分類をベースにしつつ、項目ごとに具体的な検討を行うことが確認された。

併せて、運営委員長から、多岐にわたる検討項目には、運用で対処できる問題もあれば、制度改正に関わる問題もあり、まず、作業チームにおいて、小委員会で決定議論すべき問題とその他の問題に仕分けを行ってもらう旨の発言があった。

3 作業チームにおける議論の整理

- (1) 令和元年12月5日、6日及び16日に開催された作業チームにおいて、全労委事務局が提出した選定結果の集約（素案）、当面検討を行う項目についてのメモに加え、近畿及び九州ブロック代表労働委員会事務局長等から提出された「個別課題検討資料」（資料4）により検討が行われた。
- (2) 作業チームにおける議論の結果は、全労委事務局により、項目別に「作業チームにおける議論の整理イメージ」として整理された。

(3) 「作業チームにおける議論の整理イメージ」においては、項目ごとに、「各都道府県労委からの意見」及び「作業チームにおける主な意見」が整理された。また、各項目は、運用の改善を図るもの又は法令の改正に係る検討を行うもの（十項目）等に分類されている。

整理イメージの内容は以下のとおりである。

I 労働委員会の管轄や一部労働委員会（以下「労委」ともいう。）に事件処理が集中している現状から生じる諸問題への対応

◆項目21 事件の偏在とその対応 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 合同労組が救済申立を行う事件が多くを占めるようになり、事件発生地ではなく、労働組合の所在地の労働委員会に申立てが行われる事案が増加している。
- このような中、平成29年においては、全国の申立件数の三分の二が東京・神奈川・大阪の労委に集中する一方、申立件数が年間1又は0の労委が24県と全体の過半数に上っている。
- こうした事件の偏在に起因して、以下のようないい問題が生じている。
 - 特定の労委への負担の集中、これに伴う事件処理の遅滞のおそれ
 - 都道府県の区域外で発生した事件を取り扱うことにより生ずる問題（調査が困難、公費支出につき住民の理解が得られない、当事者の負担等）
 - 事件数が少ない労委における委員及び職員のノウハウや経験の不足

2 作業チームにおける主な意見

- 東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）、福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」という。）、中央労働委員会（以下「中労委」という。）が他の労委の職員を研修生として受け入れ、審査実務を実地に体験する機会を与えていたが、こうした取組を拡充してはどうか。
- 審問期日等の情報を労委間で共有し、他の労委の職員が審問の見学の依頼をしやすくしてはどうか。
- 他の労委で行われる審査の実務を実地に体験できるよう、労委間で協定を締結し、調査・審問の期日など特定の期日に限って職員を派遣できる仕組を検討してはどうか。
- 事件発生地の労委と申立てが行われた労委とが異なる場合に、労働委

員会規則（以下「労委規則という。）第87条に定める「委員会の相互援助」を活用して、事件発生地の労委と申立てが行われた労委との間で協定を締結し、事件発生地の労委の委員及び職員が現地調査の実施、申立地労委での調査・審問への臨席、情報共有と意見交換等によって、事件集中による負担の軽減と審査のノウハウ獲得や、経験の蓄積を図るための相互援助を行う仕組み（「近畿モデル」）が近畿ブロックから提案されている。

こうした「近畿モデル」について、当事者の利益や秘密の保持に配慮しつつ、近畿ブロックにおいて先行的に実施してはどうか。

- 「近畿モデル」の先行的実施の結果を検証し、所要の見直しを行った上で、全国展開を図ってはどうか。必要に応じ、労委規則第87条の見直しを検討してはどうか。

◆項目22 労働委員会の管轄 【法律又は政令の見直しの要否について引き続き検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 労働組合法施行令第27条第1項に定める土地管轄は、労働組合・労働者の便宜を図ったものと説明されるが、例えば、合同労組が所在地の労委に申立てを行った場合、実質的な当事者である組合員にとっては遠隔地で審査が行われることになり、調査・審問期日への出席等に係る経済的・時間的な負担など不利益となることがある。使用者にとっても同様の負担が生ずる。

全国展開していない中小零細企業が多大な負担を強いられるケースも少なくない。

- 事件の発生地が申立てを受けた労委から遠隔地にある場合、委員が現地調査を行ったり、当事者との協議を実施したりすることが困難な場合がある。

2 作業チームにおける主な意見

- 労働組合に申し立てる先の労委の選択を認めた結果、組合員や相手方当事者である使用者に不利益が生じたり、審査の遅滞が生じたりしている事例を調査・収集し、制度的な手当を検討してはどうか。
- その際、労働組合法施行令第27条第3項に基づく中労委による管轄指定を活用することの是非を検討するほか、新たな移送の仕組みを設け

ことなどを検討してはどうか。

II 審査手続の適正化及び効率化に向けた検討

◆項目17 審問の開始期限 【労委規則の見直しを検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 労委規則第41条の6において、「委員会は、申立てのあった日から原則として30日以内に審問を開始する」とされている。しかし、近年の審査においては、調査を複数回行って申立事実の特定や争点整理等を行い、それから審問を開始しており、申立てから審問の実施までに六ヶ月以上を要するのが通例である。
- このように審査実務と法令との間に乖離が生じていることは、法令遵守の観点から問題であることはもとより、当事者の理解も得られない。

2 作業チームにおける主な意見

- 労委規則の規定については、制定時から立法事実に変更があった（前提とする審査のモデルが変わった）として、「30日以内」を「速やかに」にするなどの見直しを行うことを検討してはどうか。
- 労委規則においては「30日以内」を維持しつつ、審査期間に影響を及ぼさない範囲で労委ごとの柔軟な運用を認めることも考えられるのではないか。
- 審査の迅速化に逆行することにならないよう、審査の実状を踏まえた審査のモデルの再構築やそれに合わせた他の規定の見直しを検討することも必要ではないか。

◆項目18 答弁書の提出期限 【対応の要否について引き続き検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 労委規則第41条の2第2項において、「被申立人は、申立書の写しが送付された日から原則として10日以内に、（中略）答弁書を提出しなければならない」とされている。しかし、当事者が代理人弁護士を選任し、書面を作成する時間等を考慮すれば、10日以内の答弁書の提出は困難である。
- このように審査実務と法令との間に乖離が生じていることは、法令遵守の観点から問題であることはもとより、当事者の理解も得られない。

2 作業チームにおける主な意見

- 「10日以内」という期限のもとでは、形式的な書面しか提出されないことが想定されるのではないか。
- 現行規定は「原則として」であり、審査委員が当事者の実状に応じて柔軟な対応を行うことも可能ではないか。
- 10日以内に簡潔な反論のみ提出を求め、第一回の調査の期日までに詳細かつ具体的な主張を行わせるという運用を行うこともできるのではないか。
- こうしたことを勘案しながら、見直しの要否について引き続き検討してはどうか。

◆項目3.4 参与委員の役割の明確化等 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 不当労働行為事件の審査における労使の参与委員の役割は必ずしも明確ではない。事件の内容や性質に応じて柔軟な対応ができる一方、「労使各側の味方であるべきか」として委員が立ち位置に迷う場合もある。
- また、取扱件数の少ない労委では、労働者委員及び使用者委員（以下「労使委員」という。）に経験が集積されにくい。

2 作業チームにおける主な意見

- 研修の充実や好事例の収集・共有などにより労使委員の役割の明確化を図っていくことが有効ではないか。
- このほか、参与委員が果たすべき役割や規律について統一的な指針等を策定することが考えられるのではないか。
- ただし、参与委員が果たすべき役割は、労委ごとに必ずしも同じでないこと、事件の性格や参与委員の識見や個性によって区々とならざるを得ないことにかんがみれば、指針等を策定するとしても、抽象的・訓示的なもの、最低限の規律を定めたものとならざるを得ないのでないのか。

◆項目3.6 証人等出頭命令、物件提出命令 【対応の要否について引き続き検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 平成16年の労働組合法改正により導入された証拠調べの手続（証人

等出頭命令、物件提出命令）には、命令に従わない場合の制裁が訴訟における証拠の申出の制限以外に存在しない、命令に対する不服申立ての手続があることにより審査が遅延する等の問題がある。

2 作業チームにおける主な意見

- 証人等出頭命令や物件提出命令は、「これがないと事件が解決できない」という場合に用いる、いわば「伝家の宝刀」であって、要件の緩和には慎重であるべきではないか。
- 審査の段階で提出されなかった証拠（弾劾証拠）が訴訟で提出されて労委が不利になるということが起きないよう、必要な証拠は審査の段階で提出されるように物件提出命令等を効果的に運用できることが必要ではないか。
- こうしたことを踏まえつつ、運用を積み重ねる中で課題を明らかにし、その上で、必要に応じて法律の見直しの要否について中長期的に検討してはどうか。

◆項目38 証人の費用弁償 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 外国人労働者に関する紛争が増加する中、既に帰国している外国人労働者について申立てがあり、その外国人労働者を証人として採用した場合など多額の費用弁償が生じる。

2 作業チームにおける主な意見

- 特定の属性をもった証人だけ旅費を当事者の負担とすることは難しいのではないか。
- 当事者から申請があった証人については審査委員が必要性を十分に吟味した上で採否を決定することにより、過大な費用弁償が発生することを抑えるべきではないか。
- なお、証人の費用弁償について定める労働組合法第27条の24の規定が、証人等出頭命令による証人のほか、当事者の申請に係る証人についても適用されることにつき、解釈を明確にする必要があるのではないか。

◆項目40 民訴法等規定の準用 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 的確・迅速な審査手続の実現のため、不当労働行為の審査の手続において、時機に後れた攻撃防御方法の却下（民事訴訟法第157条）、裁判所外における証拠調べ（民事訴訟法第185条）、準備書面の直送（民事訴訟規則第83条）等民事訴訟法・民事訴訟規則の規定を準用できるようにすべきである。

2 作業チームにおける主な意見

- 時機に後れた攻撃防御方法の取扱いなどは、審査委員が民事訴訟法等も踏まえた審査指揮を行えば対応できるのではないか。
- 民事訴訟は弁論主義を基本原則としており、民事訴訟における手続をそのまま不当労働行為の審査手続に当てはめた場合、審査指揮の柔軟性が失われるおそれもあり、慎重な検討が必要ではないか。
- 審査の迅速化・効率化に関わる課題として、項目6.1と一体で検討してはどうか。

◆項目4.2 命令確定後の職権による取消等 【法律又は政令の見直しの要否について引き続き検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 労働組合法第27条の14第2項において、労委による和解の認定は「救済命令が確定するまでの間」に行うこととされている。救済命令の取消訴訟等において訴訟上の和解が成立した場合は、その時に命令が確定するため、労委による和解の認定により救済命令を失効させる（同条第3項）ことができない。
- こうした問題を回避するために、実務上、訴訟において和解が成立する期日の直前に、当事者から申立てをしてもらって労委による和解の認定を行い、救済命令を失効させているが、技巧的かつ煩瑣な手法である。
- 救済命令が確定した後に別件の関連訴訟において救済命令の内容を含む包括的な和解が成立した場合であっても、既に救済命令が確定している以上、労委による和解の認定により救済命令を失効させることはできない。
- 一方、救済命令を失効させることができなければ、命令は存続することになり、たとえ組合に履行を求める意思がなかったとしても、裁判所への不履行通知（労委規則第50条第2項）等を行う義務が労委に課せ

られることになる。

2 作業チームにおける主な意見

- 手続が技巧的かつ煩瑣であるものの、実務上対応ができており、現実に問題が生じることは少ないのでないのではないか。
- 法律を改正して労委が職権により確定した救済命令を取り消すことができる旨を定めることも考えられるが、行政行為の「不可変更力」との整理が必要ではないか。
- こうしたことを踏まえつつ、どのような事案において問題が生じているか、実務としてどのように対応しているかなど事例を収集・共有しながら、法律の見直しの要否について引き続き検討してはどうか。

◆項目4 3 代理人許可制度の見直し 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 弁護士が代理人となる場合について、弁護士法第3条の規定にかかわらず、おしなべて労委規則第35条第4項の許可を必要とすることには合理的理由がない。
- 会長（審査委員）の許可を得るまで代理人としての行為ができないことから、調査の日程調整や答弁書の提出等が遅延することがある。
- 申立てや取下げの代理は認めないと、審査手続において代理人名義でできることとできないことが混在することは当事者を混乱させている。

2 作業チームにおける主な意見

- 労使の紛争は労使当事者で話し合って解決を図ることが基本であり、申立てや取下げは当事者自らの意思で行うべきと考えられないか。こうしたことでも踏まえて、許可制度への理解を求めつつ、代理人名義でできることの範囲を明確にしてはどうか。
- 弁護士が代理人となる場合について、弁護士法第3条の規定にかかわらず、許可を必要とするとの法的な合理性を説明することは難しいのではないか。許可に代えて届出をすれば足りることとすることなども検討してはどうか。

◆項目4 8 秩序維持、録音禁止等 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 審問における秩序維持については、労委規則第41条の7第7項において会長の秩序維持権が明確に定められているが、調査については、審査指揮権のほかには秩序維持等に関する規定が存在しない。このため、調査において、当事者が審査委員の指揮にしたがわずに録音等を行おうとする場合の対応に支障が生ずる。

2 作業チームにおける主な意見

- 多くのケースは審査委員の審査指揮により対応できるのではないか。
- 各労委において内規を定めたり申合せを行ったりして対応している例もある。こうした事例の収集・共有を図るべきではないか。
- 審査委員の審査指揮や内規等により対応できない等の実情がある場合は、調査についても審査と同様の規定を整備することも検討してはどうか。

◆項目4.9 履行確認、現地調査 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 使用者が命令を履行したことは、使用者からの報告書の提出（労委規則第45条第2項）や組合員の現認によって確認している。これらによって明確に確認できない場合は、使用者に任意の協力を求めて現地調査等により確認する必要があるが、使用者の協力を得られずに履行確認ができない場合が起こり得る。

2 作業チームにおける主な意見

- 労働組合法第22条に定める強制権限を背景として、使用者に任意の協力を求めるることは考えられないか。
- なお、労働組合法第22条の規定が命令の履行確認に及ぶことを明らかにしておくべきではないか。

◆項目5.2 審級省略 【法律の見直しに向けて引き続き検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 都道府県労委において命令を発出しても、中労委における再審査、東京地裁における取消訴訟、東京高裁における控訴審、最高裁における上告審と続き、命令が確定するまでに最高五審制となっているのが現状で

ある。あまりに時間がかかり過ぎ、命令を発出しても原状回復として実効性がない。

2 作業チームにおける主な意見

- 中労委が発出した命令の取消訴訟については東京高裁に係属させる「審級省略」について、引き続き実現を目指すべきではないか。
- 司法制度の改革などのタイミングがなければ実現は難しいかもしれないが、目標として維持し、議論を継続すべきではないか。
- 実現のためには、労働委員会の審査が高度の専門性を有し、かつ、事実認定、不当労働行為の成否の判断、手続保障等において裁判所の第一審に代替し得るほどに適正であることが求められる。裁判所や法務省に認められるためには、どのような実績を積み上げていけばよいかについて、審級省略が認められている他の制度なども参照しつつ整理する必要があるのではないか。

◆項目 5.4 不当労働行為申立の除斥期間 【法律又は政令の見直しの要否について引き続き検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 労働組合法第27条に定める「一年」の期間は除斥期間と解されており、事件発生から一年を経過してなされた救済の申立ては労委規則第33条第1項により却下される。
- 一方、労使関係の実情としては、不当労働行為が争われる事件が発生した後も、当事者が団体交渉によって自主的に問題を解決するための努力が継続されていることが多い。その間、労働関係調整法に基づくあっせん等が活用されることもある。
- こうした努力が継続されたにもかかわらず、結局、当事者間の団交では解決に至らず、申立てが行われることとなった場合、その時点で既に一年を経過していれば、申立ては却下される。
- 当事者は、一年の期間を遵守しようとすれば、合意による解決を目指す手続の途中で対立的な申立てを行わざるを得ない。こうした取扱いは正常な労使関係の回復の障害となる。
- また、地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条による解雇に係る申立ては、同法第16条の3及び労委規則第33条第1項第4号により、二月を経過してなされた場合は却下される。これも同様に、

救済の障害となる。

2 作業チームにおける主な意見

- あっせん手続の多くは一年を経過する前に終了するのではないか。
- また、あっせん手続が長期化する場合は、一年を経過する前に注意喚起すればよいのではないか。
- 一年の除斥期間があることが救済の隘路となるのは具体的にどのような場合かなど事例を収集・分析する必要があるのではないか。その結果を踏まえて、例えば、除斥期間の例外を設けるなど法律の見直しの要否について検討してはどうか。
- 地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条による解雇に係る申立ての取扱いについては、行政執行法人の労働関係に関する法律第18条による解雇とともに、公務員の労働基本権の在り方に関する議論の中で検討されるべき問題ではないか。

◆項目5 6 救済命令の履行義務の明確化 【対応の要否について引き続き検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 使用者が再審査を申立てた場合、中労委は初審命令の履行の勧告を行うことができる（労委規則第51条の2）が、行政指導にとどまり、使用者が初審命令を速やかに履行しない結果として組合の団結権が極度に侵害される蓋然性が高い場合には実効性がない。

2 作業チームにおける主な意見

- 再審査が行われている段階で行政上の強制執行などを行うことは難しいのではないか。
- 問題となる事例を収集し、その上で、何らかの対応ができるかどうか検討してはどうか。

◆項目5 7 法律を守らない経営者に対処するための強制力の付与【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 救済の申立てが行われた後も使用者が組合員に対する不当な人事異動（管理職への昇任など）を平然と行い、結果的に組合が体をなさなく

なった事例がある。労働委員会は、こうした場合に対処する権限がない。

2 作業チームにおける主な意見

- 不当労働行為救済制度は、労使のフェアプレーを促すものであり、ラフプレーを止めるための権限は労働委員会にはなじまないのではないか。
- 審査が係属中の事件の当事者に対しては、審査の実効性確保の措置（労委規則第40条）を活用することは考えられないか。
- 救済命令を受けても不当労働行為を繰り返す使用者に対しては、救済命令を発出するつど、より大きな文書の掲示を命じたり、組合員の前で読み上げさせたりするなど、救済命令の主文の書き方を工夫することにより再発防止を図ることは考えられないか。

◆項目61 審査手続の省力化及び短縮に向けた取組【運用の改善を図る】

◆項目89 手続きのIT化 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 審査手続の迅速化は、当事者の時間的・経済的負担の軽減及び救済の実効性の確保の観点からも重要である。

2 作業チームにおける主な意見

- 審査の迅速化については、それぞれの労委において様々な取組が行われている。効果的な取組の収集・共有を行うべきではないか。
- 労委規則において公益委員会議の決定が必要とされている事項について、審査の迅速化の観点から見直しを行い、審査委員の判断により機動的に対応できる事項を増やすことを検討してはどうか。
- IT化は行政手続全体の重要課題であり、労委においても、裁判手続のIT化の動向などを踏まえながら、書面や証拠のオンラインによる提出、テレビ会議の活用など審査手続のIT化を進めてはどうか。この点、裁判手続のIT化については既に検討会で取りまとめが出されており、情報を収集した上で研究が必要。
- 労委ごとに情報システムや情報セキュリティの観点からの制約が異なっており、現在のシステムのもとで何ができるか、将来的に何をしなければならないかなど、現状と課題を共有しながら検討してはどうか。

- オリンピック・パラリンピックを控え、労委においてもテレワークを推進しなければならない。そのためにも書面の電子化は重要ではないか。

III 労働組合の資格審査

◆項目 23, 25 会計監査人による証明等の審査要件について、より負担の少ない方法に見直し【法律又は政令の見直しの要否について検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 労働組合法第5条第2項第7号の「組合員によって委嘱された職業的に資格がある会計監査人による・・・証明書」について、「職業的に資格がある会計監査人」は、行政解釈では公認会計士又は監査法人とされている。しかし、中小規模の組合が公認会計士等に委嘱するのは財政的な負担が大きく、現実的でない。
- 組合に対して事実上困難なことを強いて組合が救済申立てを行う道を狭めているとの指摘を受ける。また、資格審査のために形式的に規約の修正を行う組合も見られる。

2 作業チームにおける主な意見

- 労働組合の公正な会計を担保し、民主的な運営を確保するための方策は必要であるが、そのための手段として、会計監査人への委嘱が必須かどうかは検討の余地があるのでないか。
- 例えば、「会計監査人その他労働委員会規則で定める者」などとして、柔軟な解釈・運用を可能にすることを検討してはどうか。
- 現行法は、不当労働行為の救済申立てのほか、委員の推薦、法人格の付与など資格審査が必要なすべての手続において一律の要件を満たすことを要求している。他の法令も参考にして、規模や手続ごとに要件を変えることも検討してはどうか。

◆項目 23, 28 自主性の審査要件について、合同労組のケースも想定し、要件の確認方法について全国的に統一化 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 連合団体の資格審査において労働組合法第2条の要件（自主性の要件）に係る審査を行う場合、連合団体の加盟組合数によってはすべての組合の審査を行うことが困難である等の問題がある。

- 企業の枠を超えて個人加盟を認める合同労組の資格審査においては、組合員の勤務先が多岐にわたり、また、駆け込み加入も多いことから、要件の確認を行うことが困難である。

2 作業チームにおける主な意見

- 各労委において、連合団体については構成組合から抽出してヒアリングを行う、合同労組については企業ごとの職制表を提出させるなど実務上の工夫を行っている。こうした事例の収集・共有を行ってはどうか。
- 資格審査において最低限提出させる資料については一定の考え方を示すことを検討してはどうか。
- 労働組合の名を借りて法人登記を行おうとする団体もある。こうした要注意事例についても情報の共有を図ってはどうか。

◆項目101 外国人労働者の増加への対応 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 入管法改正等により外国人労働者が増加しているが、外国人労働者に関する事件においては、調査、審問等を行うために通訳が必要となるが、特定の言語の通訳ができ、かつ、労働法の専門知識を有する通訳の確保は困難である。

2 作業チームにおける主な意見

- 各国語で労働法を説明する資料の作成や、研修の実施等により、労働法や労働委員会制度に通じた通訳を育成する必要があるのではないか。
- 裁判所等と連携して法廷通訳を行っている者などを確保すべきではないか。
- 外国人労働者が増加することにより通訳の確保のための費用負担も増大する。国による財政支援も検討できないか。
- あっせんや不当労働行為審査についても裁判所と同様に、「日本語を用いて行う」と規定しなくてよいか。
- 障害者に係る手話通訳についても同様の対応を検討すべきではないか。

◆項目3、48、69、71 応諾率及び解決率向上に向けた方策【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- あっせん参加・解決に成功した事例や、そのノウハウの蓄積・共有を図ることが望まれる。

2 作業チームにおける主な意見

- 委員、職員のスキルアップを図っていくことが必要。個紛での中労委や各ブロックでの実践的な研修、例えば模擬あっせんなどの実施を検討してはどうか。
- 委員・職員向けの研修で、事例発表を研修に取り入れているものもある。さらなる研修の拡充に向けて、例えば、委員・職員向けの各種研修や全国調整主管課長会議において、事例発表やグループディスカッション等の参加型研修の実施を検討してはどうか。
- 例年9月に実施されている公労使委員合同研修に、調整分野の事例分析を新たに設けることを検討してはどうか。
- 各地域においてブロック会議で事例検討などが行われている場合には、応諾率・解決率向上に資するテーマを取り上げることも有益であり、各ブロックでも検討してはどうか。
- 応諾率を上げるためにマニュアルを作成している労働委員会もある。これらを共有する仕組みや各都道府県労委の工夫をマニュアルの形にまとめることを検討してはどうか。

◆項目75 あっせん制度及び個別労働紛争制度の認知度向上に向けた方策【運用の改善を図る】

◆項目75 労働委員会の認知度向上に向けた方策【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 全国共通ポスター・リーフレットの配布、全国共通の愛称やシンボルマークの設定、マスメディアの活用、店舗等提携先の拡大、他の機関と連携した広報、関係機関など一次窓口での対応強化、あっせん等の様子の映像化による広報ツールとしての活用等を検討してはどうか。

2 作業チームにおける主な意見

- 関係機関に常時配布可能かつ各労委でカスタマイズ可能な広報ツール

(リーフレット)を作成し、中労委から関係機関の本部組織（本省個紛室、社労士会、労使団体等）に依頼して加盟の関係機関に対し周知を行う。その上で、各都道府県労委が、関係機関に対し、リーフレットを活用して労働委員会の利用を勧奨することを検討してはどうか。

- 他の労働紛争解決機関と共同でPRすることはできないか。
- 上記リーフレットなどを活用し、労使間トラブル解決のための資源や経験が不足しがちな中小企業における問題解決に寄与すべく、事業主団体等を通じ、労働委員会のあっせん機能をアピールすることを検討してはどうか。
- 中労委は、今後も引き続き、個紛周知月間における協力店舗の拡大や政府広報を利用した広報を実施していくことが望ましい。

◆項目3, 69, 71, 93 労働局との連携 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 労働局で不応諾となった後労働委員会にあっせんを求めてきた事案に関する労働局との情報共有の実現、他の紛争解決機関と連携した広報の実施を検討してはどうか。

2 作業チームにおける主な意見

- 広報や個紛の個別事件に関し情報共有が可能な範囲については、厚生労働省担当部署と協議することとしてはどうか。広報については、リーフレットを活用して労働局から紹介してもらう他、都道府県労委と労働局の各々のPR活動を連絡会議で情報交換すること（厚生労働省と中労委から連名で通知を出す）を検討してはどうか。
- 上記連絡会議は形骸化しているので、（通知を出すだけではなく）相互の研修に参加するなど、職員同士が”Face to Face”で業務内容を相互に理解できる環境整備を検討してはどうか。
(出席労働委員会から労働局に対し継続的に働きかけを行い成果を上げている旨紹介があった。)。
- 個人情報の制約はあるが、申請者が労働局に対して説明した「事件概要」程度は労働局から教えてもらえないか。
また、労働局からあっせん申請人に対し、労働委員会を紹介した場合、紹介した旨を労働委員会に対して連絡することを検討してはどうか。

- ◆ 項目 69, 71 被申請者のあっせん応諾義務化 【運用の改善を図る】
- ◆ 項目 71 あっせん員や職員の調査権限の付与 【運用の改善を図る】
- ◆ 項目 69 労働契約に紛争解決条項を導入し、労働委員会の利用を盛り込む【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 被申請者に対し、あっせん応諾を義務づける検討をしてはどうか。
- あっせん員や職員に対し、調査権限を付与することを検討してはどうか。
- 労働契約に紛争解決条項を導入し、その中に、労働委員会の利用を盛り込んではどうか。
- 労働契約に紛争解決条項の導入が困難ならば、厚生労働省のモデル労働条件通知書等に当該条項を追加することを、中労委から働きかけることを検討してはどうか。

2 作業チームにおける主な意見

- あっせん応諾義務化、調査権限の付与、紛争解決条項の導入等、あっせんの手続に強制的に参加させる方策は、任意制度としてのあっせん制度の限界を超えるのではないか。
- あっせんの参加だけを強制しても円滑な対話は期待できず、効果は薄いのではないか。
- 応諾率向上については、各都道府県労委のマニュアルの共有化や実践的研修の実施など、委員・職員のスキルアップにより対応することが適当ではないか。

◆項目 71 時効中断効果の付与 【法律又は政令の見直しの要否について引き続き検討】

1 各都道府県労委からの意見

- 法令を改正して、都道府県の個紛業務について、時効中断の効果を付与することを検討してはどうか。

2 作業チームにおける主な意見

- 都道府県の個紛業務について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律は、都道府県の努力義務であるとする以外規定を置かず、その実施の手続き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。時効中断等の法律効果を生じさせるためには、都道府県の個紛業務について手続規定をはじめとする制度設計を行う必要があるが、これは一方で、都道府県の多様性を阻害することにつながることに留意する必要がある。時効中断のためだけを理由に新たな法制度を創設するというのは現実的ではないのではないか。

- 「労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書」第5節において、あっせんに係る時効中断や事業主への強制参加については、「全労委が一致して法改正を求めるることは困難」とされていることも上記理由からと考える。
- 紛争解決機関の中で、都道府県労委の個紛あっせんにだけ時効中断効果がないことから、利用者が避ける要因となっていることから、時効中断効果付与を検討してはどうか。

また、時効中断効果を個紛あっせんに付与できれば広報効果も期待できるのではないか。

(参考1)

労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書（抄）

第5節 制度改正を要する課題

I 現状・分析

1 あっせん申請に対する訴え提起の時効中断

本件に関し、問題となった「事案あり」とするのは4労委、「なし」とするのは40労委ある。

II 提案

ア 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。

イ 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には把握されていない。

ウ そもそも、労委の個別労働紛争のあっせんは、その実施の手続き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。

エ 加えて、上述Iの「2 債務名義」及び「3 出頭義務」は、審査の和解のような準司法的判断が求められるものであり、任意のあっせん制度としての限界を超えるところである。

オ これらのことを考えれば、当委員会としては、全労委が一致

して法改正を求めるることは困難であると認識する。

カ なお、「1 時効中断」及び「4 不利益取扱いの禁止」については、労委のあっせん制度においても、あってしかるべきとの意見もあり、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。

(参考2)

昨年12月27日、労働政策審議会は、厚生労働大臣に対し、賃金等請求権の消滅時効の在り方について労働条件分科会の報告の通りとする建議を行った。同報告は、労働基準法上2年間（退職手当は5年間）の消滅時効が定められているところ、賃金請求権については3年間の時効消滅期間とし、改正法後、検討規定も踏まえて必要な検討を行うべきである。

また、退職手当の請求権の消滅時効期間については、現行の消滅時効期間（5年）を維持すべきである。賃金請求権以外の請求権（年次有給休暇請求権、災害補償請求権、その他帰郷旅費、退職時の証明、金品の返還（賃金を除く））の消滅時効期間は、現行の消滅時効期間（2年）を維持すべきである、とする内容であった。

また、同報告は、この報告を受けて、厚生労働省において、本年4月の施行に向けて、通常国会における労働基準法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当であるとしている。

(参考3)

「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書（抄）（厚生労働省平成29年5月公表）

II 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の構築に向けた方向性

1. 現行の個別労働関係紛争解決システムの改善について

(2) 改善の方向性

① 行政による個別労働関係紛争解決

イ 地方自治体（都道府県労働委員会等）による個別労働関係紛争解決

(ア) より納得の得られる解決を促すための方策

c なお、適切な紛争の処理の推進に当たって、都道府県労働委員会等のあっせんにいわゆる時効の中止効を付与することも考えられるが、このためには、中止の効力が生じる

時点を明確にする等の観点から、あっせんの手続を法令で規定する等の必要がある。この場合、各地域において地域の特性に応じて確立してきた業務方法等を大幅に見直すこととなり、一定程度成果を上げている現行制度への影響も懸念されることから、まずは、上記の活用促進策を進めていくことが適当であると考える。

◆項目3 個別紛争調停制度の創設 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 個別紛争に、調停制度を創設する検討をしてはどうか。

2 作業チームにおける主な意見

- 調停制度は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律上、労働局のあっせんにも設けられておらず、その創設は個紛制度全般の問題として取り扱われるべきで、労委にのみ導入することは困難ではないか。
- あっせん制度も調停制度も争点を確認した上で、実情に応じた解決案を当事者双方に提示して紛争の解決を促すもので、両者に大きな違いはない。
- 応諾率・解決率の向上に向け、まず、あっせん制度の運用改善を図っていくことが適当ではないか。

V 労働委員会の制度の機能をさらに発揮するための方策等

◆項目3, 71, 78 労使紛争の未然防止の取組 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 使用者側の啓発・教育を目的とした人事労務管理に関する講話の実施を検討してはどうか。

2 作業チームにおける主な意見

- 未然防止の取組は、労働委員会制度の認知度向上にもつながる取組である。その取組内容は、都道府県労委ごとに多様であることも踏まえ、一律に実施していくのではなく、都道府県労委が可能な範囲で実施する方向で検討してはどうか。
- 労働局との連携等で仲介を必要とする都道府県労委があれば、中労委は、その希望に応じ個別に支援を行うことを検討してはどうか。

◆項目 6 9 , 7 1 , 8 1 , 8 3 , 8 4 委員や職員の資質向上に向けた方策 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 時機に適ったテーマによる研修の実施や、研修における模擬あっせんなどの実施を検討してはどうか。

2 作業チームにおける主な意見

- 時機に適ったテーマによる研修については、委員及び職員に対し、引き続き実施していくことが望まれる。
- 研修における模擬あっせんなどの実施については、他の事例を参考にするなどして、実施に向け検討してはどうか。
- 都道府県労委の委員や職員のうち、業務に精通した者を登録するなどして、他の都道府県労委に研修講師として派遣することを検討してはどうか。

◆項目 6 9 , 7 1 , 9 2 , 9 3 労働委員会間での情報共有等 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 各都道府県労委事務局職員のマニュアルを整備・充実する支援策を検討してはどうか。
- 個紛あっせんの解決金額の情報を共有できる仕組みを検討してはどうか。

2 作業チームにおける主な意見

- 都道府県労委に対し、事務局職員マニュアルの提供の可否（可の場合は、）提供方法（LGWAN に掲載、紙媒体での送付等）を、中労委事務局が照会し、情報共有することを検討してはどうか。
- 個紛あっせんの解決金額は、DVD に金銭解決した場合の解決金の額が盛り込まれており、事案の内容と合わせて参照することにより、解決金の額を検討する際の参考とすることができます。本年 10 月配布予定の DVD（第 6 版）からは、検索の対象を事案の概要を含むすべての情報に拡大する機能強化を図り、利便性を向上させている。その利用状況をみて、さらなる手段を講じるのか検討してはどうか。

◆項目3, 89, 101 労働委員会をめぐる諸状況への対応 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 外国人労働者への対応に関して、全国的な通訳リストの作成や、説明資料の翻訳等外国人受け入れ体制の整備を検討してはどうか。
- 合同労組が申し立てる事件においては、全国展開していない中小零細企業が、紛争地域から離れた労働委員会での対応を強いられ、時間的、費用的等に多大な負担を強いられるケースが少なくない。

2 作業チームにおける主な意見

- 中労委事務局が作成している（今後作成の）パンフレットやリーフレットを多言語で作成していくことを検討してはどうか。
(出席労働委員会から、相談等に対応することを想定し、クラウドに個人情報が残らない翻訳ソフトを早ければ年度内に導入の予定で、運用状況を共有したい旨紹介があった。)
- 各都道府県に外国人の相談を受け付ける外国人相談センターが設置されているので、ここを活用して初期対応することは可能ではないか。
- 労働局等に配置されている通訳等相談員は労働分野にも精通していることから、これらの通訳を活用することも可能ではないか。
(中労委が厚生労働省と、通訳手配に当たり労働局からの協力を得られるかについて、協議中である旨の紹介があった。)
- 合同労組が申し立てる事件において、どのような問題が生じているのか整理した上で、対応策を検討してはどうか。

◆項目3, 75 労働委員会の役割に労使紛争の未然防止を追加、「労働紛争解決委員会」への改称 【運用の改善を図る】

1 各都道府県労委からの意見

- 法令上、労働委員会の役割に労使紛争の未然防止を追加することを検討してはどうか。
- 名称を「労働紛争解決委員会」へ改称することを検討してはどうか。

2 作業チームにおける主な意見

- 労使紛争の未然防止や労働紛争の解決は労働行政の広範な分野で期待

される役割であり、すでに労働局において積極的な取組がなされている（雇用環境均等部室の設置）。したがって労働委員会だけの役割として法律上規定するのは困難（名称も同様）ではないか。

- 労働委員会に対しても、その役割は期待されており、労使関係セミナーの開催や労使関係者への講話など各労働委員会の判断で積極的に取り組むことが適当ではないか。

4 小委員会における議論

- (1) 令和2年2月25日の第四回小委員会において、「作業チームの議論の整理イメージ」が全労委事務局から報告された。
- (2) 第四回小委員会においては、主として、作業チームにおいて法令の改正に係る検討を行うものに分類された十項目について、検討を行うこととされ、全労委事務局から議論用資料（「作業チームの議論の整理イメージ」から該当十項目部分を抜粋したもの）が提出されるとともに、近畿ブロックからも資料（資料5）が提出され、議論がなされた。

しかし、結果として、各項目とも最終的な結論には至らず、一旦、小委員長と委員長代理の預かりの形となり、次回第五回小委員会において、より深掘りした内容を諮ることとなった。併せて、問題となる事例が各都道府県労委において実際にどのように生じているか、全労委事務局から各都道府県労委に照会を行うこととなった。

- (3) 第四回小委員会において、全労委事務局から提出された資料「速やかに実施する事項（運用改善）」に記載された項目については、全労委事務局を中心に作業チームと調整しながら、速やかに改善を進めていくこととした。さらに、各都道府県労委で現にどのような取組が行われているのか、事例の収集を行うこととした。
- (4) 第四回小委員会以降、同小委員会において出された意見や各都道府県労委における具体的な事例などを踏まえて、委員長と委員長代理は、上記十項目について整理を行い、令和2年7月3日の第五回小委員会に「とりまとめの方向性案（制度改正を含む項目）」として提示した。
- (5) 第五回小委員会で検討した結果、「とりまとめの方向性案（制度改正を含む項目）」は妥当なものとして小委員会として了承された。

併せて、以下の文案を報告書に記載することも了承された。（第6の2の

(1))

- i 十項目のうちには事例の調査や検討が引き続き必要とされた項目もあるが、これらについては、これまでの成果を基礎に、運営委員会の下に引き続き検討のための体制を設けるなどして、検討課題がさらに深掘りされることが相当であること
- ii 労働組合法等の改正の要否について踏み込んで検討した項目もあるが、これらは、労委の意見として法令を所管する厚生労働省にも共有されるのが相当であること
また、速やかに実施する事項（運用改善）（案）の取組については、作業チームで議論し、次回第六回小委員会において確認することとなった。

第5 検討結果

1 制度改正を含む検討

上記のとおり、制度改正を含む項目として小委員会で検討された十項目について、第五回小委員会で了承された「とりまとめの方向性（制度改正を含む項目）」は次のとおりである。

◆項目17 審問の開始期限

1 労委の意見

(1) 労委からの提案

- 労委規則第41条の6第1項において「委員会は、申立てのあった日から原則として30日以内に、審問を開始する」とされている。
- しかし、審査実務においては、救済申立てがあってから審問を実施するまでに6月～1年を要するのが実状である。
- このように法令と審査実務との間に乖離が生じていることは、法令遵守の観点から問題であることはもとより、当事者の理解も得られないのではないか。
- こうした乖離は、審査実務のモデルが労委規則の想定と異なっていることによる。近年、審査実務においては、審問の前段階として調査を充実させており、調査を複数回行い、申立事実の特定、証拠の収集、争点整理を十分に行い、しかるのちに審問を実施するのが通例となっている。このため、「30日以内」に審問を実施することは現実的でなくなっている。
- 法令と実務との間の乖離を是正するため、労委規則第41条の6第1項の「原則として30日以内に」を、例えば「速やかに」「遅滞なく」などと

改正してはどうか。

(2) それに対する意見

- 「30日以内」は「原則として」であり、審査委員が柔軟な運用をすることを否定していないのではないか。
- 「30日以内」という日数を削除することは、審査の迅速化に逆行するのではないか。

2 とりまとめの方向性

- 中労委において、法令と実務との間に乖離が生じているという指摘を踏まえ、審査の迅速化という観点にも留意しつつ、労委規則の見直しを検討すべきである。具体的には、例えば「原則として30日以内に」を「遅滞なく」と改正することが考えられる。

◆項目18 答弁書の提出期限

1 労委の意見

(1) 労委からの提案

- 労委規則第41条の2第2項本文において「被申立人は、申立書の写しが送付された日から原則として10日以内に、（中略）答弁書を提出しなければならない」とされている。
- しかし、当事者が代理人弁護士を選任し、書面を作成するのに要する時間等を考慮すれば、答弁書を「10日以内」に提出させることは現実的に困難である。
- このように法令と審査実務との間に乖離が生じていることは、法令遵守の観点から問題であることはもとより、当事者の理解も得られないのではないか。
- 「10日以内」を遵守させようとすれば、「争う」「追って主張する」などと簡潔に記載された形式的な答弁書しか提出されない。形式的には法令は遵守されるとしても、適切なものとは言えないのではないか。
- 法令と実務との間の乖離を是正するため、労委規則第41条の2第2項本文の「原則として10日以内に」を、例えば、「速やかに」と改正するか、ないしは実質的な内容のある書面を提出させるために妥当な期限として「30日以内に」などと改正してはどうか。

(2) それに対する意見

- 「10日以内」という期限内に簡潔な反論のみ提出させ、実質的な主

張や証拠は第一回の調査期日までに提出させるという運用をしてはどうか。

- 「10日以内」は「原則として」であり、審査委員が柔軟な運用をすることを否定していないのではないか。審査委員の審査指揮として、当事者の実状に応じて妥当な期限を設定すればよいのではないか。

2 とりまとめの方向性

- 中労委において、法令と実務との間に乖離が生じているという指摘を踏まえ、労委規則の見直しを検討すべきである。具体的には、例えば、「原則として10日以内に」を、実質的な内容のある主張や立証を早期に行わせるという観点から、「30日以内に」と改正するとともに、期限までに実質的な内容のある答弁書が提出されるようにするための措置も講ずることを考えるべきである。

◆項目22 労働委員会の管轄

1 労委の意見

(1) 労委からの提案

- 労働組合法施行令第27条第1項において不当労働行為事件の土地管轄が定められており、労働組合は、組合の事務所の所在地を管轄する労委、事件の発生地を管轄する労委等を選択して申立てを行うことができることとされている。
- 例えば、合同労組が所在地の労委に申立てを行った場合、使用者にとっては遠隔地で審査が行われることになり、調査・審問期日への出席等のために経済的・時間的な負担が生ずる場合がある。実質的な当事者である労働者にとっても同様の負担が生じ得る。
- また、事件の発生地が申立てを受けた労委から遠隔地にある場合、委員が現地調査を行ったり、当事者の協議を実施したりすることが困難な場合がある。審査の迅速性が損なわれているのではないか。
- 労働組合法施行令等を改正して、組合が所在地の労委に申立てを行った場合に、両当事者の同意等を条件として、事件発生地の労委に移送できるようにしてはどうか。

(2) それに対する意見

- 労働組合の選択権を阻害することが懸念されるが、それを上回る利益があるか、慎重な検討が必要ではないか。

- 移送を認めれば、事件発生地の労委の負担が大きくなるのではないか。

2 とりまとめの方向性

- 一般論として、管轄は、両当事者の利益と審査の迅速性を調整して合理的に決めるべきものである。一方当事者の便宜を優先する結果、他方当事者に過度な負担を課しているなど衡平を欠く制度は合理的ではない。また、事件発生地が遠隔地にあることにより、労委による証拠収集が困難となり、真実の発見に支障を来すことはあってはならない。
- こうした視点を踏まえ、作業チームにおいても一定の調査を行ったが、各労委において実際にどのような問題が生じているのか、いまだ十分な事例を把握するには至っていない。
- この問題は、特に、事件発生地でない遠隔地の労委への申立てにからむ諸課題として、合同労組事件を多く扱っている東京都労委及び大阪府労委から、支障の具体例をあげて提案項目として提出されている。さらに、令和元年の全労委総会でも、東京都労委委員及び大阪府労委委員から、解決方策の具体化について検討を求める意見があった。
- そこで、引き続き、中労委と各都道府県労委が連携して事例を把握して事例の収集を図るべく組織的に取り組み、労働組合の利益を考慮してもなお見直しが必要か、法改正以外の選択肢も含めて、どのような解決方策を考えられるのか、検討することが適当である。

◆項目23、25 会計監査人による証明等

1 労委の意見

(1) 労委からの提案

- 労働組合法第5条第2項において、いわゆる「民主性の要件」として、労働組合が規約に規定しなければならない事項が列挙されている。同項の要件を満たさない労働組合は、いわゆる資格審査において「適合」とされず、不当労働行為の救済を受けられないほか、法人登記、委員の推薦等を行うことができない。
- 要件の一つとして、労働組合法第5条第2項第7号において、労働組合は「すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告」を少なくとも毎年一回組合員に公表することとされているが、当該報告には「組合員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書」を添付することが要求さ

れている。

- 「会計監査人」は、行政解釈では「公認会計士又は監査法人」とされている。しかし、中小規模の組合が公認会計士等に委嘱するのは財政的な負担が大きく、現実的でない。労働組合に対して事実上困難なことを強いて救済申立てを行う道を狭めているのではないか。
- そもそも、労働組合が不当労働行為の救済を求めるために公認会計士の監査を受けなければならないとする合理的な理由は見出しがたいのではないか。
- また、資格審査で「適合」とされるために形式的に規約の修正を行う組合も見られるのではないか。
- こうした問題に対処するため、例えば、「会計監査人その他労働委員会規則で定める者」とするなど、必ずしも「職業的に資格がある」会計監査人に限定しないこととしてはどうか。
- また、地方公務員法における職員団体の登録要件など他の法令を参考にして、労働組合が不当労働行為の救済を求める場合と法人登記のために資格証明書の交付を求める場合とを分けて考えてはどうか。また、組合の規模で分けて考えてはどうか。

(2) それに対する意見

- 資格審査のやり方に問題があるということになれば、審査の入口で「まず資格審査をやれ」という使用者が出現し、円滑に審査を進められなくなるおそれがあるのではないか。
- 資格審査の在り方そのものの議論が出てくる。実害がなければ見直さなくてよいのではないか。

2 とりまとめの方向性

- 労働組合の自主性・民主性を確保するという目的から、不当労働行為の救済等を受けられるようにするために一定の要件を満たすことを要求することには政策的な合理性が認められる。
- また、仮に資格審査の要件を見直すこととなれば、資格審査そのものの意義や必要性、規約の審査を行っていることの当否などにも議論が及ぶことが懸念されるとの意見もあった。
- しかし、この項目に係る都道府県労委からの提出意見数は、平成30年1月に実施した意見募集では40件で、「審問の開始期間」と並んで最も意見数が多い項目の一つであるとともに、昨年5月に実施した小委員会で当面

検討を行う項目の選定に係る意見募集でも8件で、最も意見数が多い項目の一つであり、いずれも実務と法令の間に乖離が生じているという意見が多く寄せられたところである。小委員会でも、少なくとも不当労働行為の救済に係る部分については、現行法の要件を実態に合うよう何らかの形で緩和すべきであるという意見が出された。

- このように、この問題は、都道府県労委からの要望が多い項目であり、制度改正の要否について真摯に検討すべきものであることが明らかになった。

◆項目4 2 命令確定後の職権による取消等

1 労委の意見

(1) 労委からの提案

- 労働組合法第27条の14第2項において「救済命令等が確定するまでの間に」当事者間で和解が成立し、当事者双方の申立てに基づいて労委が和解の認定を行ったときは、既に発せられている救済命令は失効するとされている。
- 一方、救済命令の取消訴訟等において訴訟上の和解が成立した場合は、その時点で命令が確定してしまうため、労委による和解の認定によっては命令を失効させることができない。
- こうした問題を回避するために、実務上、訴訟において和解が成立する期日の直前に、当事者から申立てをしてもらって労委による和解の認定を行い、救済命令を失効させているが、技巧的かつ煩瑣な手法である。
- また、救済命令が確定した後に関連訴訟において救済命令の内容を含む包括的な和解が成立した場合であっても、既に救済命令が確定している以上、労委による和解の認定により救済命令を失効させることはできない。
- 救済命令を失効させることができなければ、命令は存続することになり、たとえ労働組合に履行を求める意思がなかったとしても、裁判所への不履行通知等を行う義務が労委に課せられることになる。
- こうした問題を解消するため、取消訴訟において和解が成立した場合や救済命令が確定した後に別件訴訟で和解が成立した場合等に、労委が職権で救済命令を取り消すことができるようにしてはどうか。

(2) それに対する意見

- 実務上の工夫により対応ができるており、実際に問題が生じることは少ないのではないか。

2 とりまとめの方向性

- 取消訴訟で和解が成立したり、救済命令が確定した後に別件訴訟で和解が成立したりすることは、紛争解決の形態としてはあり得るが、現行の労働組合法はこうしたケースをカバーしていない。
- 一方、和解条項に「組合は救済命令の履行を求める」旨を盛り込んでおけば、少なくとも二次的な紛争の発生は回避できること等も勘案する必要がある。
- また、問題の解決のために、労委から提案されている「職権による命令の取消し」を導入することが妥当か、導入することとした場合、その要件をどのように定めるべきか、救済命令の当然失効の要件を見直すという手法も考えられるのではないか、などの点を検討する必要もある。
- いずれにせよ、この問題は、平成16年改正において和解が行われた場合に命令の効力が残ることを問題とし、命令が失効することを明らかにするために労働組合法第27条の14の規定を設けることとしたが、その規定のみではカバーできない上記のような事例が実は存在することが明らかになつたというものである。
- このように、この問題は、例えば「職権による命令の取消し」を導入することにより対応することも選択肢の一つとしつつ、制度改正の要否について、真摯に検討すべきものであることが明らかになった。

◆項目4 3 代理人許可制度の見直し

1 労委の意見

(1) 労委からの提案

- 審査実務では、弁護士が代理人となる場合についても、労委規則第35条第4項の許可を必要としている。弁護士法第3条の規定があるにもかかわらず、許可を必要とする合理的理由はないのではないか。委任状のみで当然に代理人になれる主張する弁護士への対応に苦慮するのではないか。
- 弁護士が会長（審査委員）の許可を得るまで代理人としての行為ができないことから、調査期日の日程調整や答弁書の提出等が遅延することがあるのではないか。
- 弁護士が代理人となる場合は、労委規則第35条第4項の許可を不要とし、例えば、届出制としてはどうか。

(2) それに対する意見

- 労使の紛争は労使当事者で話し合って解決を図ることが基本である。
労使当事者は、代理人まかせとせず、当事者意識を持って事件に向き合うことが必要である。少なくとも申立てや取下げは、当事者自らの意思で行うべきである。
- 現状の取扱いは、形式的な許可制度に近いかもしれないが、届出制になると、当事者意識が薄くなり、当事者から弁護士への丸投げ状態という方向により一層進んでしまうのではないか。
- 当事者意識の希薄化と許可制は別問題である。実態として、弁護士から代理人の許可申請があった場合に、審査委員が許可しないことはないのではないか。また、届出という形にした方があまり衝突することもなく、特に支障はないのではないか。したがって、届出制がよいのではないか。

2 とりまとめの方向性

- 小委員会においては、上記のとおり、許可制について、それを維持すべきであるとの意見と許可制は廃止し届出制とすべきとの意見の両論があった。
- 許可制を維持すべきとの意見によれば、当事者意識の希薄化が現状の許可制の運用実態と関連しており、したがって、当事者意識を高めるために許可制を活用するのが相当であり、現状を改めて審査委員が許可をする際の基準として当事者意識の存否を適切に審査するなど、より厳格に運用すべきこととなる。
- これに対し、現状の運用実態を反映させて、許可制を見直して届出制とすべきとの意見によれば、許可制と当事者意識の希薄化とを関連づけるのではなく、当事者意識の希薄化の問題については、別途方策を検討していくこととなる。
- 以上のように、この項目については、小委員会において相異なる方向の両論が提示されているので、労委からの提案の当否について、この段階で一定の方向性を示すことができない。
- そこで、今後、両論の当否を中心として、引き続き議論を続けていくことが適當である。
- この項目との関係で指摘された当事者意識の希薄化については、実務上の運用として、例えば、調査手続に当事者の出頭を求めるができるとする労委規則第41条の2第4項の規定や審問手続への当事者自身の出頭を義務づける労委規則第41条の7第3項の規定を適切に用いるなどして、当事

者本人が主体的に手続に関与し、紛争解決に努力するような手続進行とすることなどにより対処していくのが相当である。

◆項目4.8 秩序維持、録音禁止等

1 労委の意見

(1) 労委からの提案

- 審問における秩序維持については、労委規則第41条の7第7項において、「会長は、（中略）審問を妨げる者に対し退廷を命じ、その他審問廷の秩序を維持するために必要な措置を執ることができる」と規定され、会長（審査委員）の秩序維持権が明文で定められている。一方、調査については、「審査は、会長（第37条第2項により「審査委員」と読み替え）が指揮して行う」との会長（審査委員）の審査指揮権（第35条第2項）が適用されるほかは、秩序維持等に関する規定が存在しない。
- 労委の独自の申合せや内規があったとしても、「そのようなものに従う必要はない」などと抵抗された場合には対応できないのではないか。
- このほか、現行の労委規則は、職員だけでも調査ができることにしているなど、現実に行われている調査の実務に対応していないのではないか。
- 労委規則において、調査における秩序維持、録音禁止等に関する規定を整備してはどうか。

(2) それに対する意見

- 多くのケースは審査委員の審査指揮により対応できるのではないか。
- 多くの労委において内規の制定や申合せが行われており、これらの共有化を図ればよいのではないか。
- 調査は多様な形態で行われており、一律の規定を設ければ、審査委員の審査指揮をかえって制約するのではないか。

2 とりまとめの方向性

- 調査は事務局職員による調査も含め、さまざまな形態で行われるものであり、そもそも一律のルールを定めることは難しい。仮に何らかのルールを設けるとしても、「審査委員の指示には従わなければならない」など一般的、訓示的なものにならざるを得ない。
- 労働組合法第27条の11及び労委規則第41条の7第7項の規定は、公開の審問において傍聴人が大声を出したりすることを抑制、禁止することを想定した規定である。調査は非公開であり、傍聴人はいないため、審問廷と同

じように考えることはできない。

- 労委規則第35条第2項において、「審査は、会長（審査委員）が指揮して行う」と規定されている。各労委における内規や申合せは、同項の審査指揮権の内容の一部を具体化したもの（一定の法令上の根拠をもつもの）である位置づけることができる。
- 大声を出したりするおそれがある者には入室を認めない、あるいは代理人や補佐人の許可を与えないこととしたり、審査委員の指示に従わない場合はいつたん調査を中断した上で、別室で参与委員から指導したりするなど、実務ではいろいろ工夫の余地がある。
- 作業チームにおいて調査したところ、多くの労委において、秩序維持等に関する内規を定めたり、申合せを行ったりして対応をしている。まずは、こうした事例の収集、共有を図るとともに、調査における内規等による指示等も法令に基づく審査委員の審査指揮権を根拠とするものであることの周知徹底を図ることにより対応していくことが妥当である。
- その上で、上記の対応を行ったにもかかわらず、なお問題が生じた具体的な事例等の収集を行いながら、調査の態様に応じた秩序維持の在り方について、必要に応じて労委規則を見直すことも視野に入れて、引き続き検討していくことが適当である。

◆項目5.2 審級省略

1 労委の意見

- 都道府県労委において救済命令を発出しても、中労委における再審査、東京地裁における取消訴訟、東京高裁における控訴審、最高裁における上告審と審理が続き、決着するまでに最高五審制となっている。決着までに時間がかかりすぎ、命令を発出しても原状回復として実効性がない。
- 中労委が発出した救済命令等に係る取消訴訟は、地方裁判所における審理を省略し、高等裁判所で審理を開始する、いわゆる「審級省略」が実現できれば、決着までの期間が短縮され、救済命令の実効性が上がる。「審級省略」を本格的に検討すべきではないか。
- 「審級省略」については、司法制度改革や平成16年の労働組合法改正において検討され、「さらに検討されるべき重要な課題」とされた。当時は審査の迅速化、適確化等が課題とされたが、平成16年改正の成果により審査の適確化は一定程度達成されており、関係機関と協議し得る状況にあるのではないか。

2 とりまとめの方向性

- 中労委が救済命令や棄却命令を発出した場合の取消訴訟は東京高裁から審理を開始する、いわゆる「審級省略」について、引き続き実現を目指すべきである。
- 平成16年改正以降、審査の迅速化、適確化等どの程度達成できているか、審級省略の本格的な検討に向けて、具体的かつ詳細に検証する必要がある。

◆項目5 4 不当労働行為申立の除斥期間

1 労委の意見

(1) 労委からの提案

- 不当労働行為の救済申立が事件発生の日から一年を経過して行われた場合、労働組合法第27条第2項及び労委規則第33条第1項第3号により、申立ては却下される。
- 労使関係の実情として、不当労働行為が争われる事件が発生した後も、当事者が団体交渉によって自主的に問題を解決するための努力が継続されていることが多い。その間、労働関係調整法に基づくあっせん等が活用されることもある。
- こうした努力が継続されたにもかかわらず、結局、当事者間の団交では解決に至らず、救済申立てが行われることとなった場合、その時点で事件発生から一年を経過していれば、申立ては却下されることになる。
- 当事者は、一年の期間を遵守しようとすれば、合意による解決を目指す手続の途中で対立的な申立てを行わざるを得ない。こうした取扱いは正常な労使関係の回復の障害となるのではないか。
- こうした事態を回避するため、あっせん手続が先行した場合の労働組合法第27条第2項の除斥期間の適用については、あっせんの申請があったときに不当労働行為の救済申立てがあったとみなすこととしてはどうか。
- このような取扱いができるれば、調整と審査の両方が併存している労委の機能をいかすことができるのではないか。
- また、地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条による解雇に係る申立てについて、同法第16条の3及び労委規則第33条第1項第4号により、二月を経過してなされた場合には却下されることになるが、このことも同様に救済の障害となるのではないか。

(2) それに対する意見

- あっせん手続きの多くは一年を経過する前に終了する。あっせん手続きが長期化する場合は、一年を経過する前に当事者に注意喚起すればよいのではないか。

2 とりまとめの方向性

- 例えば、あっせんの申請があったときに不当労働行為の救済申立てがあつたものとみなすこととするなどの見直しを行うことは、調整と審査という二種類の紛争解決手段を有するという労委の機能をいかして救済の範囲を広げるものであり、検討に値する。
- ただし、除斥期間を設けた趣旨に反しないかなど、検討課題も多い。
- あっせんを継続中に一年の除斥期間が経過しそうな場合は注意喚起を行うなど運用で工夫すれば不当労働行為の救済申立てを行うことは可能である。
- 調整と審査が併存する労働委員会制度の機能を的確に發揮できるようにするという観点を踏まえ、除斥期間を設けた趣旨にも十分に留意しつつ、引き続き、中労委と各都道府県労委が連携して、1年の除斥期間があることが救済の隘路となった具体的な事例の把握に努めるなど組織的に取り組み、一定の事例の集積がみられた段階で改めて結論を得ることが適当である。
- ここでの事例の把握においては、労働組合があっせんから救済申立てに切り替える際の理由を調査する必要があるほか、そもそも組合が除斥期間経過を理由に救済申立てを断念して民事訴訟等に切り替えている実例がないかを調査しなければならないため、労働組合を対象とした体系的な調査が実施されることが望ましい。
- なお、地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条による解雇に係る申立てについては、行政執行法人の労働関係に関する法律第18条による解雇に係る申立てとともに、公務員の労働基本権の在り方に関する議論の中で検討されることが期待される。

◆項目7 1 時効中断効果の付与（※）

1 労委の意見

(1) 労委からの提案

- 都道府県労委の個別紛争のあっせんについて、個別労働関係紛争解決の促進に関する法律は都道府県の努力義務とする以外の規定を置かず、その実施手続や実施自体が各都道府県の実情に応じて行われている。同法を改

正して、都道府県の個別紛争のあっせん業務について、時効中断の効果を付与することを検討してはどうか。

- 紛争解決機関の中で、都道府県労委の個別紛争のあっせんにだけ時効中断効果がないことから、利用者が避ける要因となっている。
- 都道府県労委の個別紛争のあっせんに時効中断効果を付与できれば広報効果も期待できるのではないか。

(2) それに対する意見

- 時効中断効果の付与だけを理由に新たな法制度を創設するというのは現実的ではないのではないか。
 - 「労働委員会活性化のための検討委員会第三次報告書」においては、あっせんに係る時効中断は、他の項目とともに「全労委が一致して法改正を求めることは困難」なものと位置づけられているが、同時に制度の発展状況や事案解決への支障となる事態の有無等を踏まえて今後必要な検討を行うことが適当な項目としても挙げられている。
 - 厚生労働省の「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書（平成29年5月公表）においても、「都道府県労働委員会等のあっせんにいわゆる時効の中止効を付与する・・・ためには・・・あっせんの手続を法令で規定する等の必要がある。この場合各地域において地域の特性に応じて確立してきた業務方法等を大幅に見直すこととなり、一定程度成果を上げている現行制度への影響も懸念されることから、まずは、上記の活用促進策を進めていくことが適当である」とされている。
 - 賃金請求権の消滅時効期間を5年間（経過措置として当分の間3年）に延長する等を定めた労働基準法改正法が4月1日施行されたことから、同法施行後一定の事案が集積した後に検討していくことが妥当と考える（個紛あっせん終結までの期間は一昨年平均で48.4日となっていることから、あっせん期間中に時効完成する事案は多くはないものと考える。）。
- ※ 2017年民法改正（2020年4月施行）に伴い、従前の都道府県労働局のあっせんについての個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第16条等の規定は「時効の中止」が「時効の完成猶予」に改正された。

2 とりまとめの方向性

- 時効中断効果の付与については、上記「労働委員会活性化のための検討委

員会第三次報告書」を十分に踏まえ、かつ、上記「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会報告書」が指摘した「現行制度への影響」や、民間ADR制度に関する動向（裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律についての見直しの方向等）を見極めながら、引き続き検討することが適当である。その際には、民間ADR制度に関する動向次第で速やかに制度化が検討できるよう、上記「現行制度への影響」の有無について実態の精査をしておくことが適当である。

2 速やかな運用改善

上記のとおり、第五回小委員会において了承された「速やかに実施する事項（運用改善）」は次のとおりである。以下に掲げる項目について、それぞれの項目に記載した各労委の取組をLGWANへ掲載して共有化を図るなど、速やかに運用の改善を進めるべきである。

◆速やかに実施する事項（運用改善）

項目の番号	対応案及び各労委における取組
1 不当労働行為の審査等における速やかな運用改善	<ul style="list-style-type: none"> 東京都労委、福岡県労委、中労委が他の労委の職員を研修生として受け入れ、審査実務を実地に体験する機会を与えていたが、こうした取組を拡充する。労委間で協定を締結し、調査・審問の期日など特定の期日に限って職員を派遣できる仕組を検討する。 <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 職員が他労委の専門研修を受講。 各労委間で協定書を締結しそれに基づき、他労委へ研修生として職員を派遣し、調査・審問期日に合わせて都度参加する体験型研修を実施。 ブロック内の他労委職員を受け入れ、審査手続の実務能力向上のため、自己学習、必要書類(研修生案)の作成、調査・審問、委員協議への参加を内容とする研修を実施。 <ul style="list-style-type: none"> 審問期日等の情報を労委間で共有し、他の労委の職員が審問の見学の依頼をしやすくする。 <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 委員・職員の他労委の審問見学実施。 ブロック間で、他労委の委員・職員が審問を見学できるよう審問期日情報を共有。 ブロック内の申合せにより、ブロック間で審問期日等を情報共有し、他労委の審問傍聴に参加。
21 (事件の偏在と 対応)	

項目の番号	対応案及び各労委における取組
	<ul style="list-style-type: none"> 事件発生地の労委と申立てが行われた労委とが異なる場合に、労委規則第87条に定める「委員会の相互援助」を活用して、事件発生地の労委と申立てが行われた労委との間で協定を締結し、事件発生地の労委の委員及び職員が現地調査の実施、調査・審問への臨席、情報共有と意見交換等の相互援助を行う仕組み（「近畿モデル」）について、当事者の利益や秘密の保持に配慮しつつ、近畿ブロックにおいて先行的に実施する。 <p>(取組事例等)</p> <ul style="list-style-type: none"> 近畿ブロックにおいて「近畿モデル」を実施。
34 (参与委員の役割)	<ul style="list-style-type: none"> 労使委員の資質向上を図るため、研修の充実や好事例の収集・共有に取り組む。 <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 委員・職員研修の一環として、労働判例研究会を実施。 審査事件の事例研究会を開催し、情報共有、意見交換の実施。 参与委員就任時、新任委員研修として、幹事委員等から委員の心構えや役割について説明。 参与委員限定ではないが、委員持回りで各種事例等の勉強会の実施。
48 (秩序維持、録音禁止)	<ul style="list-style-type: none"> 調査における秩序維持のために、各労委において内規を定めたり申合せを行ったりして対応している例もあり、こうした事例の収集・共有を図る。 <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 調査についても、審問と同様に、秩序維持の申合せを定めている（準用を含む）。 調査は、要領・要綱により、録音、撮影、携帯電話使用の禁止等を定めている。 調査の申合せはないが、調査冒頭に審査委員から当事者に対し録音機器やカメラは不使用を依頼。 要領により、調査も、公開・当事者対席で実施し、審問と同じ秩序維持の取扱いを行っている。
49 (履行確認 現地調査)	<ul style="list-style-type: none"> 命令の履行確認について、労働組合法第22条に定める強制権限を背景として、使用者に任意の協力を求める検討する。 <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 命令書交付後、関係当事者へ文書や電話による照会、現地調査等の方法で履行確認を実施。 事務処理要領で、職員の現地調査や当事者双方からの履行状況の報告書提出について定めている。 申立人から不履行の連絡があった場合、必要に応じ事情聴取や現地調査等を行い、該当すれば公益委員会議に諮り不履行通知を交付。 <ul style="list-style-type: none"> 審査の迅速化に向けて、各労委において様々な取組が行われており、効果的な取組の収集・共有を図る。

項目の番号	対応案及び各労委における取組
61 (審査手続きの省力化)	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 審査迅速化の取組みについて、ブロック会議で照会・情報共有を実施。 2 公益委員会議の申合せで、審査迅速化の手法等について定めている。 3 書面は当事者間の直送とし、委員会経由の時間短縮及び事務量削減を図っている。 4 業務促進を目的とした要綱により審査の迅速・的確化のための業務手順等を定めている。 5 同一期日に反対尋問、集中尋問を実施し、証人尋問をほぼ1期日で行い、審問期間が約2箇月となるなど、審査計画書に基づき命令書に係る合議の計画的、効率的実施に努めることにより、結審から命令書交付までの期間も約2箇月半となっている。 6 申合せで、手続遅延防止や円滑な審査進行に関し「申立書・答弁書の補充書面は、原則、調査段階で全て提出するよう求める」等定めている。 7 民事訴訟に準じ、申合せにより、審問廷外での証拠調べ、電磁的方法による提出、準備書面の当事者へ直送、録音反訳の提出等について取扱いを定めている。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 書面や証拠のオンラインによる提出、テレビ会議の活用など審査手続のIT化に向けて、現状と課題を共有しながら検討を進める。
23・28 (審査要件の確認方法の統一化)	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 準備書面等の電子データ提供を依頼(事務処理要領を改正し、電子データ提供を明確化)。 2 書面等の電子データ提出を依頼。 3 書面提出をファクシミリも認めている。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 各労委において、連合団体の資格審査においては構成組合から抽出してヒアリングを行う。また、合同労組の資格審査においては企業ごとの職制表を提出させるなどの実務上の工夫を行っているが、こうした事例の収集・共有を行う。 <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 連合団体の資格審査について、構成下部組合から2～3組合を抽出し、審査している事例がある。 2 合同労組の資格審査について、企業ごとの職制表につき、2～3社を抽出し、審査している事例がある。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合の名を借りて法人登記を行おうとする団体もあり、こうした要注意事例について情報の共有を図る。

項目の番号	対応案及び各労委における取組
	<p>(取組事例等)</p> <p>1 共済事業目的の法人登記と疑われる事例(のち申請取下)について、ブロック会議で資格審査の判断について議題とし検討。</p> <p>2 法人登記目的の資格審査は、その目的理由(組合費の管理、土地・建物や車両等の取得など)を聴取。</p>
2 労働争議調整又は個別労働紛争処理等における速やかな運用改善	
3・48・69・71 (応諾率・ 解決率向上)	<ul style="list-style-type: none"> 委員・職員向け研修やブロック会議での事例検討やグループディスカッションでの実践的なテーマ設定により、委員・職員のスキルアップを支援(公労使委員合同研修、個紛専門研修等の見直し)。応諾率向上のマニュアルや取組の共有化を図る。 <p>(取組事例等)</p> <p>1 調整主管課長会議等で応諾率向上につながった事例を紹介。</p> <p>2 公労使委員合同研修において、労働争議調整(あっせん)について、その運用や活用等について、個別の労委の事例を題材にした研修を実施。</p> <p>職員に対する研修においても、同様の取組を進めていくことを検討。その研修内容については、各労委の応諾率の向上やあっせん等に係るマニュアルなどを収集し、各労委が独自に取り組んできた労働争議(あっせん)の経験の共有を検討。</p>
3・69・71・93 (労働局との 連携)	<ul style="list-style-type: none"> 広報・研修での協力や個紛の個別事件の情報共有等の可能な範囲について、中労委が厚生労働省と協議。各労委と労働局間は連絡会議での情報交換等により、上記連携を具体化(事案の紹介やPR活動)。 <p>(取組事例等)</p> <p>1 中労委において個別労働関係紛争分野における労働局との連携の推進に関し、具体的な分野として広報、研修、個紛の個別事件の情報共有等について厚生労働省の担当部局と協議・確認し、その連携内容を、厚生労働省担当部局から労働局に通知するとともに、中労委から各労委にも通知。</p>
3 労働委員会の機能を更に発揮させるための共通の課題への取組	
75 (労委の認知度 向上)	<ul style="list-style-type: none"> 各労委でカスタマイズ可能な中小企業や労働組合向けのリーフレット類を作成し、本部組織を通じ都道府県組織、構成員に対して労委の利用を勧奨。個紛周知月間における協力店舗拡大等を実施し、周知を図る。

項目の番号	対応案及び各労委における取組
	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 中労委において各労委でカスタマイズ可能な中小企業向けリーフレットを作成、また、経済団体本部に対し傘下団体に対する周知を依頼し周知が行われた。全国大会（延期）での伝達を予定していた経団連以外は傘下の都道府県団体に対し配信。各労委に対して事務連絡にて「都道府県の傘下団体に訪問するなどして、加盟企業に対して利用勧奨を図る」旨依頼。また、必要に応じ、中労委事務局と連携する。 2 経済団体（経営者協会、中小企業団体中央会、商工会連合会、商工会議所連合会及び県庁所在地商工会議所）と共同でPRを実施。 3 労働組合向けリーフレットも作成予定。 4 あっせん制度を紹介した各労委作成の動画を中労委HPに掲載。 また、個紛周知月間では、大手全国スーパーの協力を得て店内放送やチラシによる広報を実施。今後はさらに協力店舗拡大等を実施し、取組を強化予定。
3・71・78 (紛争の未然防止)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未然防止の取組内容は、労委ごとに多様であるため、各労委が可能な範囲で実施し、必要に応じ中労委が支援する方向で検討。 <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 セミナーのネット配信を検討 2 労使関係セミナーで労使等へ労使紛争の事案の概略や労使トラブル未然防止のため労働法制等の情報提供を行う。労使団体等への出前講座を積極的に行う。
69・71・81・83 ・84 (委員、職員の資質向上)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時宜に適ったテーマや模擬あっせんを取り入れた研修（個別専門研修）を実施。各労委で業務に精通した委員・職員（登録）を他労委へ研修講師として派遣を検討。 <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 講師等派遣に資するため、各労委で業務に精通した委員・職員を登録予定。具体的には、労委在籍年数（5年程）、労働争議調整経験件数一定数以上の方を登録予定。 2 21及び34も参照
69・71・92・93 (労委間の情報共有)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各労委のあっせん等に係る職員マニュアルの情報共有を検討。個紛あっせんのDVDは、第6版の利用状況をみて、さらなる手段を講じるのか検討。個紛研修テキスト（基礎編、応用編）を改訂。 <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 各労委の応諾率の向上やあっせん等に係るマニュアルなどを収集し、各労委が独自に取り組んできた労働争議（あっせん）の経験の共有を予定。（再掲。3・48・69・71（応諾率・解決率向上）参照） 2 中労委、各労委で行われている研修等の共有を検討。 3 毎年1回法改正等を内容とする研修等を実施。

項目の番号	対応案及び各労委における取組
101 (外国人労働者への対応)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人労働者に関する事件の増加に対応するため、各國語で労働法を説明する資料を作成するとともに、研修の実施等により、労働法に通じた通訳として育成する。また、裁判所等と連携して法廷通訳を行っている者等を労委における通訳として確保する。障害者に係る手話通訳についても同様の対応を検討する。 <p>(各労委における取組)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 通訳は、原則当事者が準備し、相談を受けた場合は、関係機関へ照会等。 2 外国語パンフレットの作成。（中労委において、現在、中国語、英語版を作成中。今後、ベトナム語、タガログ語、ポルトガル語を作成予定。） 3 外国人相談センターと連携し翻訳タブレットを利用。 4 法律用語に詳しく、裁判所、労委、労働局やハローワークでの通訳経験を有する通訳者の登録がある民間通訳会社に依頼。 5 翻訳アプリ「ボイストラ（無料）」の試用、委員会ホームページの多言語翻訳機能の活用。 6 通訳選任につき、公益委員会議で、選任基準、異議申立て手続きを定め、「審査委員は、当事者に対し、その負担において、通訳人選任を求めることができ」、「審査委員が、当事者の通訳人選任が困難な場合、委員会負担で通訳人選任ができる」としている。 7 労働局配置の外国語での相談が可能な相談員の活用については、厚生労働省の担当部局（監督課）に協力を要請した結果、担当部局から労働局に、都道府県労委からの相談に応じるよう、全国会議において指示された。

第6 在り方検討の総括

1 在り方検討の意義

- (1) 第2の1のとおり、在り方検討の駆け出し、各都道府県労委から意見募集を行ったところ、公労使委員、事務局それぞれの立場から、延べ1008の意見が提出された。都道府県の枠を超えたブロックから提出されたものもある。各都道府県労委に日々の取組の中で顕在化している課題や問題点を具体的にかつ網羅的に可視化できたことには大きな意義があった。
- (2) さらに、そのうち小委員会等で検討する項目を絞って集中的に検討し、多くの項目について、一定の解決方策を示せたことには大きな意義があった。

2 今後の取組

- (1) 今般の在り方検討においては、制度改正に関わる課題から十項目を選定して

議論を行った。これにより的を絞った議論を行うことが可能となり、その結果、各項目につき検討課題を整理し、項目によっては一定の方向性を示すことができた。しかしながら、事例の調査や検討が引き続き必要とされた項目も残ったところであるので、これらについては、これまでの成果を基礎に、運営委員会の下に引き続き検討のための体制を設けるなどして、検討課題がさらに深掘りされることが相当である。

また、今般の検討は、全労委の立場から、全国の労委の現状や課題、問題意識などに基づき行われたものであるので、本報告書にまとめられた労委の意見については、それらの課題等とともに、法令を所管する厚生労働省の担当部署にも共有されることが相当である。

- (2) 諸課題について、都道府県労委の実務の運用においては、公労使委員、事務局の事件担当職員等がそれぞれの立場で、創意工夫して様々な取組を行っていることが明らかとなった。今後とも、「速やかに実施する事項（運用改善）」に挙げられた取組の実践などを通じて、中労委と都道府県労委が連携して、労委間、ブロック間で、「実務の知恵」の共有化を図り、相乗効果を発揮して、実務の運用の効率化、紛争解決能力の底上げにつなげていくことが重要である。また、各都道府県労委において、法令について、紛争解決の最前線の立場から、積極的に問題提起や検討を行っていくことは有益と考えられる。

今後の労働委員会の在り方検討小委員会開催要綱

1 任務

「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」(以下「小委員会」という。)は、労働委員会が、今後とも我が国の健全な労使関係の構築に大きな役割を果たしていくため、労働委員会に関する様々な課題を共有し、その解決に向けた方策について検討整理する。

2 開催期間

小委員会の開催期間は2年とする。ただし、小委員会の決定により延長又は短縮することができる。

3 構成等

- (1) 小委員会は、各ブロックから選出された公労使委員各1名及び中労委公労使委員各2名をもって構成し、公益委員の中から委員長及び委員長代理を選出する。
- (2) 委員の人選は次のとおりとする。委員の交替についてもこれに準ずるものとする。
 - ア ブロック代表委員
各ブロックにおいて選出する。
 - イ 中労委委員
 - ① 公益委員 全労委運営委員長が指名する。
 - ② 労使委員 労使各側の推薦により、全労委運営委員長が指名する。

4 検討方法

- (1) 都道府県労働委員会の各委員及び事務局長から検討すべき事項に関する意見を募集する。
- (2) 提出のあった意見について検討事項を整理（※）する。
※ ①法律、政令の見直しが必要なもの、②規則の見直しが必要なもの、
③運用の見直しが必要なものに大別。
- (3) 検討事項別に議論する。
- (4) (1)、(2)については、別途、開催される作業チームに内容の整理等を要請することができる。
- (5) 進捗状況は、全労委運営委員会に報告する。

5 開催時期

小委員会は、本要綱の承認を得た後、速やかに委員選出の手続きを行い、開催する。

資料2

今後の労働委員会の在り方作業チーム開催要綱

1 任務

「今後の労働委員会の在り方作業チーム」（以下「作業チーム」という。）は、「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」（以下「小委員会」という。）で議論すべき検討事項について、予め整理するとともに議論を深めておくなどにより、小委員会での効率的な議論の展開に資する。

2 構成等

中央労働委員会事務局長及びブロックから選出された事務局長各1名をもって構成する。

中央労働委員会事務局長を座長とする。

3 検討事項

- (1) 都道府県労働委員会の各委員及び事務局長から提出のあった意見について、次により整理する。
 - ① 法律、政令の見直しが必要なもの
 - ② 規則の見直しが必要なもの
 - ③ 運用の見直しが必要なものに大別。
- (2) (1)のほか、各課題の議論を深める。
- (3) 作業の実施状況は、小委員会に報告する。

4 作業開始時期

作業チームは、本要綱の承認を得た後、速やかに構成員の選出の手続きを行い、開催する。

今後の労働委員会の在り方検討小委員会委員等名簿

(令和2年10月1日現在)

各 側	公 益 委 員	労 働 者 委 員	労 働 者 委 員	使 用 者 委 員	使 用 者 委 員	委 員 员
プロック名	労 委	氏 名	労 委	氏 名	労 委	氏 名
北海道・東北	岩 手	長谷川 大	秋 田 澤 久	土 川 善 石	純 本 橋	彦 人 橋
関 東	神奈川 富山	村 谷 井 笠	潤 野 口 山 田	政 雍 草 宮	信 稔 城 城	彦 久 幸 雄
中 部	愛知 駿河	鳥 正 由 紀 子	勝 芳 中 田	定 研 研	定 行 田	穂 吉 志
近 畿	岐阜 三重	福 岡	田 澤 池 桑	行 紀 馬	行 記 岡	穂 吉 志
中 四 州	奈良 和歌山	福岡	田 原 忠	志 延	樹 順	福 岡
九 州	鹿児島	高橋	桑 原 喜	常 常	御 手 洗 尚	高 橋 瞳
中 労 委	大分 森 守	大分 岩 基	藤 井 戸 英	藤 高	木 田 尚	木 田 尚
中 労 委	宮崎 守	宮崎 基	高 橋 瞳	樹 順	吉 本 明	吉 本 明

選定結果の集約（素案）

資料 3

※カッコ内の数値は第 7 回作業チームで配付した「選定結果の集計（案）」の項目番号

以下は、令和元年 5 月 29 日開催の第 2 回今後の労働委員会の在り方検討小委員会における議論を踏まえ、当面検討を行う項目について、都道府県労働委員会において 1 ないし 2 項目以内の候補を選定いただいた結果を集約したものである。

今後は、集約した各事項について、以下に記載した方向で、作業チームを中心に、必要に応じ、都道府県労委への実情調査やヒアリングなども行いながら、作業を進めてはどうか。

○ 不当労働行為救済制度

- ・ 労働委員会の管轄や一部労委に事件処理が集中している現状から生ずる諸問題への対応（経験・ノウハウが不足する委員・職員の資質向上を含む。）

〔I・II・III・IV〕 (3 (大分), 21 (大阪・兵庫・奈良・和歌山),
22 (和歌山・島根・香川), 75 (茨城),
84 (青森))

労働委員会の管轄に係る問題、一部労委に事件処理が集中している現状から生ずる諸問題（特定の労委への負担の集中、事件数が少ない労委の委員や職員の経験・ノウハウの不足等）が指摘されている。既に都道府県労委から提出された「意見一覧」及び今般の「選定結果」を踏まえ、作業チームにおいて、項目ごとに、具体的にどのような問題が生じているか、その解決のためにどのような対応策を考えられるなどを検討する。必要に応じ、委員及び職員の資質向上に労委が連携して取り組んでいる事例、その他実務の運用により対処している事例などを把握するための調査を行う。

- ・ 審査手続の適正化及び効率化に向けた取組等

〔I・II・III・IV〕 (16 (熊本), 17 (北海道・新潟・長崎),
18 (新潟・宮崎), 34 (千葉・神奈川),
36 (山口), 38 (広島),
40 (福島・埼玉・愛知・三重), 42 (京都・大阪),
43 (宮城・沖縄), 48 (福岡), 49 (福岡),
52 (東京), 54 (東京・京都), 56 (岩手),
57 (長野), 61 (北海道・東京・神奈川・山梨))

審問の開始期間、答弁書の提出期限、参与委員の役割の明確化、証人等出頭命令、証人の費用弁償、民訴法等規定の準用、審級省略等といった審査手続に係る課題が

指摘されている。既に都道府県労委から提出された「意見一覧」及び今般の「選定結果」を踏まえ、作業チームにおいて、項目ごとに、現行の労働組合法や労働委員会規則の下で具体的にどのような問題が生じているか、現行制度にどのような課題があるか、これらの解決のためにどのような対応策が考えられるかなどを検討する。必要に応じ、問題が生じた具体的な事例や実務の運用により対処している事例などを把握するための調査を行う。

○ 労働組合の資格審査

- ・ 審査要件（会計監査人による証明等）及び要件の確認方法の見直し等
〔I・II・III〕 (23 (福島・埼玉・三重),
25 (秋田・長野・兵庫・島根・香川・宮崎・鹿児島・沖縄),
28 (宮城))

労働組合の資格審査について、会計監査人による証明等の審査要件や自主性要件の審査要件などの課題が指摘されている。既に都道府県労委から提出された「意見一覧」及び今般の「選定結果」を踏まえ、作業チームにおいて、項目ごとに、現行の労働組合法に具体的にどのような問題があるか、その解決のためにどのような対応策が考えられるかなどを検討する。必要に応じ、問題が生じた具体的な事例などを把握するための調査を行う。

○ 労働争議調整及び個別労働紛争処理

- ・ 応諾率及び解決率向上に向けた方策
〔I・III・IV〕 (3 (広島), 48 (福岡), 69 (千葉・愛媛),
71 (岩手・茨城・栃木・岐阜・佐賀))

具体的な提案として、あっせん参加・解決に成功した事例や、そのノウハウの蓄積・共有を図るとの意見が見られた。

現状としては、委員・職員向けの研修で、調整実務の研修を取り入れている。この他、さらなる研修の拡充に向けて、例えば、委員・職員向けの各種研修や全国調整主管課長会議において、事例発表やグループディスカッションのテーマとすることを検討していく。

また、各地域においても、ブロック会議で事例検討などが行われている場合には、そのテーマに取り上げることも有益であり、各ブロックでも検討するものとする。

- ・ あっせん等の認知度向上に向けた方策
〔IV〕 (75 (岩手・山形・山梨・奈良・佐賀))

具体的な提案事項として、全国共通ポスター・リーフレットの配布、全国共通の愛称やシンボルマークの設定、マスメディアの活用、店舗等提携先の拡大、他の機

関と連携した広報、関係機関など一次窓口での対応強化、あっせん等の様子を映像化し、広報ツールとして活用等の意見が見られた。

現状としては、個紛について、都道府県ごとの取組に加え、中労委も都道府県への広報ツール提供や、全国的なPRを実施しているが、この取組を集団に拡大することを検討する。

さらに、集団・個紛それぞれにおける取組について、

- ・ 大手全国スーパーの協力先の拡大
- ・ 都道府県労委において地元スーパーを積極的に開拓する好事例の情報共有
- ・ 関係機関に常時配布可能な広報ツール（リーフレット）を作成。中労委から関係機関の本部組織（本省個紛室、社労士会、事業主団体等）に話を通した上で、各都道府県労委から関係機関に、リーフレットを活用して労委の窓口を紹介してもらうよう依頼する
- ・ 上記リーフレットなどを活用し、労使間トラブル解決のための資源や経験が不足しがちな中小企業における問題解決に寄与すべく、事業主団体等を通じ、労委のあっせん機能をアピールする。
- ・ あっせんを映像や漫画形式でわかりやすく紹介する資料を用いて、広報に活用する等、取組を更に拡充していくことを検討する。

・ 労働局との連携

〔IV〕（3（山口）、69（静岡7(1)才）、71（岩手・茨城）、93（岐阜））

具体的な提案として、労働局で不応諾となった後、労委にあっせんを求めてきた事案に関する労働局との情報共有の実現、他の紛争解決機関と連携した広報の実施が見られた。

広報や情報共有が可能な範囲については、厚労省個紛室と協議していく。広報については、上記リーフレットを活用して労働局から紹介してもらう他、都道府県労働委員会と労働局の各々のPR活動を連絡会議で情報交換してもらうこと（厚労省と中労委から連名で通知を出す）を検討していく。

○ 労働委員会の制度の機能をさらに発揮するための方策等

・ 労使紛争の未然防止の取組

〔IV〕（3（山形）、71（茨城）、78（岩手・群馬））

具体的な提案として、周知月間の取組の一つに位置づけ、使用者側の啓発・教育を目的とした人事労務管理に関する講話を実施するという意見が見られた。

都道府県労委ごとに取組内容が多様であることも踏まえ、一律に実施していくのではなく、都道府県労委が可能な範囲で実施する方向で検討する。また、労働局との連携等で仲介を必要とする都道府県労委があれば、中労委は、その希望に応じ個別に支援を行うことを検討する。

- ・ 労働委員会の認知度向上に向けた方策（一部再掲）

〔IV〕（75（岩手・山形・茨城・埼玉・山梨・富山・石川・奈良・徳島・佐賀））

労使紛争解決機関としての労働委員会のメリット、紛争解決の実態等をわかりやすくPRするため、インターネット、SNS、動画なども活用し、労働委員会全体としての広報方策を検討する。

- ・ 委員や職員の資質の向上に向けた方策（一部再掲）

〔III・IV〕（69（静岡7, 71（茨城・岡山）, 81（静岡）,

83（山形）, 84（群馬・富山・石川・滋賀・高知））

具体的な提案として、時機に適ったテーマによる研修の実施、研修における模擬あっせんなどの実施が見られた。

時機に適ったテーマによる研修については、引き続き実施していく。また、研修における模擬あっせんなどの実施については、他の事例を参考にするなどして、実施に向け検討していく。

- ・ 労働委員会間での情報共有等

〔II・III・IV〕（69（静岡7(1)才), 71（茨城）, 92（愛知）,

93（青森・岐阜））

具体的な提案として、事務局職員のマニュアルの整備・充実、個紛あっせんの解決金額の情報共有が見られた。

中労委が作成するマニュアルをLGWANに掲載するとともに、都道府県労委にも情報共有のため各自のマニュアルを掲載するよう呼びかけ、様々なケースの中から適切な例を見つけ出せる場を設けられないか検討する。

なお、個紛あっせんの解決金額は、DVDに金銭解決した場合の解決金の額が盛り込まれており、事案の内容と合わせて参考することにより、解決金の額を検討する際の参考とすることができます。本年10月配布予定のDVD（第6版）からは、検索の対象を事案の概要を含むすべての情報に拡大する機能強化を図り、利便性向上させることとしている。

- ・ 労働委員会をめぐる諸状況への対応

〔I・II・III・IV〕（3（栃木・東京・山梨・岡山・山口）, 89（東京）,

101（滋賀・愛媛））

具体的な提案として、外国人労働者への対応に関して、全国的な通訳リストの作成や、説明資料の翻訳等外国人受け入れ体制の整備、通訳の確保や利用に対する財政支援が見られた。

中労委が広報用に作成するリーフレットについて、翻訳資料を作成することを検討する。その他通訳の確保等の全般的な受け入れ体制の整備について検討する。

また、労働委員会手続きのIT化の検討について提案がみられたところ、まずは

本年5月31日に成立した情報通信技術活用法の施行（公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行）に向け、中労委への申請等の手続きについて、原則オンライン化を明確にし、関係者への周知を図る。

第十回作業チームにおいて近畿及び九州ブロックから提出された資料

今後の労働委員会の在り方検討

個別課題検討資料

(中労委意見入)

	意見の項目	選定結果	関係労委
2	実務と法令・解釈との間に乖離等が生じているとする事項等に関する意見		
7	ク 審問の開始期間	4	北海道、新潟、長崎、熊本16
8	ケ 答弁書の提出期限	3	新潟、宮崎、北海道
0	3 事件の偏在とその対応等に関する意見		
1	(1) 事件の偏在とその対応	10	大阪、(兵庫)、奈良、和歌山、青森84、群馬84、富山84、石川84、滋賀84、高知84、山口3
2	(2) 労働委員会の管轄	5	兵庫21、奈良21、和歌山、島根、香川
3	4 労働組合の資格審査に関する意見	1	三重(資格審査の時期)
5	(2) 会計監査人による証明等の審査要件について、より負担の少ない方法に見直し。	8	秋田、長野、兵庫、島根、香川、宮崎、鹿児島、沖縄、埼玉
6	(3) 「何人も」の審査要件の検討等。	1	兵庫
7	(4) 使用者の利益を代表する者の参加や経費援助の有無に係る審査について統一的基準の作成。	3	兵庫、宮城、福島23(連合団体関係)
8	(5) 自主性要件の審査要件について、合同労組のケースも想定し、要件の確認方法について、全国的に統一化。		
2	6 不当労働行為審査に関する意見		
3	(1) 審査における課題		
4	ア 参与委員の役割の明確化等	2	千葉、神奈川
5	イ 証人等出頭命令等		
6	(1) 証人等出頭命令、物件提出命令	1	山口
7	(2) 証人等出頭命令、物件提出命令に対する審査申立て		
8	ウ 証人の費用弁償等	1	広島
1	(2) その他規定整備		
2	ア 命令確定後の職権による取消等	2	京都、大阪
3	イ 代理人許可制度の見直し	3	宮城、沖縄、熊本16
5	エ 実効確保の措置申立てと勧告	1	東京3
3	キ 秩序維持、録音禁止等	1	福岡
9	ク 履行確認、現地調査	1	福岡
2	サ 審級省略	1	東京
4	ス 不当労働行為申立ての除斥期間	2	東京、京都
5	ソ 救済命令の履行義務の明確化	1	岩手
7	タ 法律を守らない経営者に対処するための強制力の付与	1	長野
0	(3) 審査手続きの改善等		
1	ア 審査手続の省力化及び短縮に向けた取組	9	北海道、東京、神奈川、山梨、山口3、福島40、埼玉40、愛知40、三重40

	意見の項目	選定結果	関係労委
63	7 あっせん制度等調整に関する意見		
64	(1) あっせん制度における課題		
69	オ あっせん制度の効果的運用等	3	千葉、静岡、愛媛（71と一体で）
70	(2) 個別労働紛争における課題		
71	ア 個別労働紛争	9	岩手、茨城、栃木、千葉69、静岡69、岡山、山梨3、山口3 岐阜、佐賀（時効中断）、広島3（調停制度）
74	8 労働委員会制度の機能をさらに発揮するための方策等に関する意見		
75	(1) 労働委員会の認知度向上に向けた方策の検討	10	岩手、山形、茨城、埼玉、山梨、富山、石川、奈良、徳島、佐賀
76	(2) 労使紛争の未然防止の取組の検討		
78	イ 事業主への労働紛争の防止に向けた意識啓発	3	岩手、群馬、山形3
79	(3) 労働局等他機関とのさらなる連携の検討		71と一体で
80	(4) 委員や職員の資質の向上方策の検討		
81	ア 業務参考資料の充実等	1	静岡
82	イ 研修の充実		
83	① 研修内容等	1	山形
84	② 研修の行い方等		21と一体で
88	(5) IT技術の積極的な活用による事務処理の効率化等の検討		
89	ア 手続のIT化	1	東京
91	(6) 労働委員会間での情報共有等		
92	ア 中労委と都道府県労委との間の情報共有	1	愛知
93	イ 事件処理結果等に関する情報共有	2	青森、岐阜
101	9 外国人労働者の増加への対応等新たに生じた課題への適切な対応に関する意見	4	滋賀、愛媛、岡山3、山口3

2 実務と法令・解釈との間に乖離等が生じているとする事項等に関する意見

項目番号	17	項目名	審問の開始期間
関係労委(項目番号)			北海道(17)新潟(17)長崎(17)熊本(16)
分類項目	II	該当条文	労委則第41条の6(審問の開始)
項目に関する背景事情や問題意識		<p>委員調査を通じて申立事実の特定や争点整理等を行う必要があるため、申立てのあつた日から30日以内の審問開始は現実的に困難である。</p> <p>職務の遂行にあたっては法令順守が求められ、また、当事者及び労働委員会等が円滑に事務処理を進められるようにするためにも、規定の見直しが必要と考える。</p>	
具体的な課題・障害等		<p>当県では、過去10年間の審査事件において、申立てがあつてから第1回委員調査の期日を設定するまでに平均して2か月以上の期間を要しており、審問を30日以内に開始できたことはない。(新潟)</p>	
対応方策案		<ul style="list-style-type: none"> ○ 各労委の実態を調査し、平均的な期間を設定する ○「〇日以内」ではなく、「速やかに」などの表現に修正する ○同規則第41条の2(調査の手続)において「調査を開始するときは、委員会は遅滞なく、その旨を通知し…」とあることから、41条の6においても抽象的な表現にする。 	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>◇ 実務と法令との間に乖離があることによって、当事者との間で具体的にどのような問題が生じているか、問題が生じた場合にどのようにして当事者の理解を得たかなど調査する必要があるのではないか。</p> <p>◇ 審問の開始期限を緩和する方向で労委規則の見直しを行うことは、審査の迅速化逆行するとも受け取られかねない。審査手続全体の迅速化の方策を検討しつつ、その中で、審問の開始時期の在り方について検討することが適当ではないか。</p>	

2 実務と法令・解釈との間に乖離等が生じているとする事項等に関する意見

項目番号	18	項目名	答弁書の提出期限	
関係労委(項目番号)		北海道(18)新潟(18)宮崎(18)		
分類項目	II	該当条文	労委則第41条の2第2項(答弁書の提出期限)	
項目に関する背景事情や問題意識			被申立人は、審査手続きを十分に把握できていないことや、代理人弁護士の選任等に時間を要することが多く、10日以内の答弁書提出は現実的に困難である。 職務の遂行にあたっては法令順守が求められ、また、当事者及び労働委員会等が円滑に事務処理を進められるようするためにも、規定の見直しが必要と考える。	
具体的な課題・障害等			当県では、過去10年間の審査事件において、被申立人から答弁書が提出されるまでに平均して1か月以上の期間を要しており、答弁書が10日以内に提出されたことはない。	
対応方策案			○ 各労委の実態を調査し、平均的な期間を設定する ○「〇日以内」ではなく、「速やかに」などの表現に修正する ○期限を遵守させるためには、妥当な期日(例えば20日間など)を定めて根拠とする	
見直す場合の課題等 (中労委意見)			◇ 実務と法令との間に乖離があることによって、当事者との間で具体的にどのような問題が生じているか、問題が生じた場合にどのようにして当事者の理解を得たかなど調査する必要があるのではないか。 ◇「現実的に困難」以上の理由が見出しがたいならば、労委規則の改正を行うことは困難ではないか。 ◇「10日以内」を原則としつつ、審査委員が当事者の実情などを踏まえ、審査の迅速化に反しない可能な範囲で柔軟な対応を行うことが適当ではないか。	

3 事件の偏在とその対応等に関する意見

項目番号	21	項目名	事件の偏在とその対応
分類項目	関係労委(項目番号) Ⅲ (II)	該当条文	大阪(21)奈良(21)和歌山(21)青森(84)群馬(84)富山(84)石川(84)滋賀(84) 高知(84)東京(89)山口(3)
項目に関する背景事情や問題意識			<ul style="list-style-type: none"> ・企業内組合による申立てが中心であった時期においては、事件発生地と労組の所在地は同じ地域であることがほとんどであったが、現在では、合同労組を申立人とする事件が多くを占めるようになり、事件発生地ではなく、労組の所在地の労働委員会に救済申立てが行われることが増えた。 ・このような中、審査事件の全国の申立ての3分の2が東京・神奈川・大阪に集中する一方、申立件数が年間1件以下の労働委員会が24県(平成29年)と、全体の過半数に上っている。また、大阪府労委では、他府県を事件発生地とする申立てが平成30年で15件と、全体(75件)の2割に上っている。 ・このような事件の偏在や区域外事件の審査に伴っては、労委の運営上、実務上の様々な課題が生じており、その対策が急務となっている。 ・偏在の結果、特定の労委に事件が集中し加重の負担が生じている一方で、事件少数労委では、委員及び職員のノウハウや経験の蓄積及び承継が困難になっている。 ・不当労働行為事件の取扱件数が減少傾向にあり、事務局職員がおよそ3年周期で異動してしまうため、審問や命令交付を経験した職員がいなくなる場合がある。
具体的な課題・障害等			<ul style="list-style-type: none"> ・事件集中県では、数多くの事件への対応に追われて迅速な事件処理、命令発出に影響がでたり、紛争地と管轄労委の地理的乖離に伴い労使委員の行動が制約を受けたり、紛争の実情把握が困難となるなどの課題が生じる一方、事件少数県では、審査の機会が失われることから、レベルを維持するための委員や職員の経験やノウハウの蓄積、継承が課題となっている。 ・また、都道府県労働委員会が区域外事件を取り扱うことには、区域外事件への公費支出の妥当性といった問題もある。 ・さらに、審査事件固有の管轄制度は労働組合の便宜のためとされているが、事件の当事者である組合員が所属する合同労組の主たる事務所の所在地如何によって、事件が遠隔地で審査されることとなり、当事者や関係者にとって、期日への出席に当たって経済的、時間的負担が生じ、不便・不利益があるとの指摘もされている。
対応方策案			<ul style="list-style-type: none"> ・事件数偏在の要因を幅広く把握、分析する。 ・労委規則第87条の相互援助を活用して、発生地の労委の委員及び職員が申立地の労委の事件処理に参画する。 ・調査において、テレビ会議方式等を導入することや制度の柔軟な運用等による対応を検討する。 ・ブロック単位や労委間の連携による研修等を強化する ・不当労働行為事件審査における審問見学受入手続きのルール化、テレビ会議システムの活用 ・審問の進行、命令書の作成等テーマごとに3日間程度の実践的な研修の実施 ・審査やあっせんの場の活動状況を比較的長時間の映像にまとめた研修資料の作成 ・課題解決にあたっては、労働組合の便宜に反したり、新たな負担となるものでないことを基本とする。

つづく

	<p>◇ 事件の偏在に起因して、具体的にどのような問題が生じているか調査し、整理した上で、問題ごとに対応策を検討する必要があるのではないか。</p> <p>◇ 例えば、以下のような問題が生じていることが指摘されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の労委への負担の集中、これに伴う事件処理の遅滞 ・都道府県の区域外で発生した事件を取り扱うことにより生ずる問題（調査が困難、公費支出につき住民の理解が得られない、当事者の負担等） ・事件数が少ない労委における委員及び職員のノウハウや経験の不足 <p>◇ 委員及び職員の資質の維持・向上のためには、複数の労委が連携した研修を行うなど、労委間の協力を積極的に推進する必要があるのではないか。</p> <p>◇ 労働組合の便宜や秘密の保持に十分配慮しつつ、事件に関係する複数の委員会が協力して事件を処理できる仕組みを検討することも有益ではないか。</p> <p>◇ 時機に適ったテーマによる研修の実施等について 時機に適ったテーマによる研修については、引き続き実施していく。また、研修における模擬あっせんなどの実施については、他の事例を参考にするなどして、実施に向け検討していく。</p>
見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>労委規則第87条（相互援助）の規定を適用する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労組法第23条（秘密を守る義務）との整合 ・相互援助の範囲

3 事件の偏在とその対応等に関する意見

項目番号	22	項目名	労働委員会の管轄
関係労委(項目番号)		兵庫(22)、奈良(22)、和歌山(22)、香川(22)、島根(22)	
分類項目	I II III	該当条文	労組法施行令第27条(申立ての管轄)、労委規則第30条(移送)、労委規則第31条(管轄の指定)
項目に関する背景事情や問題意識		<ul style="list-style-type: none"> ・労働委員会が取扱う不当労働行為事件数は、東京・大阪・神奈川の3都府県が全国の大半を占める一方、約1／3の県では殆ど事件がない状況。 ・企業内労働組合から合同労組へと労働組合を取り巻く環境が変化し、合同労組による不当労働行為救済申立てが大部分を占め、組合事務所が所在する都府県には紛争発生地以外から多くの事件が持ち込まれている。 ・今後、外国人労働者の増加や働き方改革が推進されるなか、合同労組等、企業や地域を横断する組合が主体となった事件のさらなる増加も想定される。 <p>* 管轄について、</p> <p>・労働委員会が都道府県単位で設置されるのは、当該都道府県の住民である労働者に対する行政サービスの一つとして労使紛争の解決制度を用意する点にあることは自明→当該都道府県の住民である労働者とその使用者(これも同一都道府県に主たる事務所・営業所があることが望ましいが、大都市に事件が偏在することを回避する必要から、これを必須の条件とするには及ばない)の間で生じた事件は、当該都道府県の労働委員会の管轄が及ぶと考えるべきではないか。</p> <p>このように考えても、住民人口が少ない都道府県では不十分であるが、事件の発生地の定義を政策的に見直すことにより偏在をもたらす原因を少しでも取り除くことも考える必要があるのではないか。</p>	
具体的な課題・障害等		<p>事件等の偏在や紛争発生地外への申立てにより、各労働委員会での事件等処理手続等に支障や非効率が生じている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○集中都府県は、多くの事件処理に追われ迅速な事件処理等に悪影響 ○紛争発生地と管轄労委の地理的乖離により労使委員の活動に制約 ○紛争発生地外の労委では紛争の実情把握が行いにくい ○事件少数県では事件処理機会が少なくノウハウの蓄積や継承が困難 	
対応方策案		<ul style="list-style-type: none"> ○行為地労委の優先管轄を原則としつつ、支障があるケースに検討を加えるべき。 ○立法措置として移送(申立労委S→発生地労委Q) ・申立人の便宜に配慮した現行の管轄の原則は維持した上で、紛争発生地と使用者の住所地又は主たる事務所の所在地が同一都道府県である場合など、一定の条件下で当該行為地の労委への移送を可能とするような制度の検討 ・事案に応じて発生地労委で審査をすることが当事者の便宜に資する場合には、発生地へ事件を移送し、発生地労委で審査するような労委規則を改正。 ・労働組合の便宜に配慮した現行の管轄原則は維持しつつ、申立人・被申立人両者の同意により、事件の管轄を申立労委から紛争地労委に移送できるしくみを導入。(その手法として、労働組合法施行令又は労働委員会規則に、民事訴訟法第第19条(必要的移送)のような規定を取り込めないか検討。) ○窓口指導の運用準則の導入(S→Q) ・大都市に主たる事務所・営業所が所在する会社と周辺の地方自治体に居住する労働者という関係がある場合、労働者が所属する合同労組の申立てを労働者の住所地に行わせる扱いを窓口指導の運用準則として導入する。 例えは、大都市であるS県労委は、事件を正式に受理するのを留保し、Q県労委に申し立てるよう促す。 	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<ul style="list-style-type: none"> ◇ 現行の土地管轄(労働組合法施行令第27条第1項)は、民事訴訟に係る裁判所の土地管轄を参照しても、当事者の便宜などに配慮した合理的なものと思われる。 ◇ 中央労働委員会による指定(労働組合法施行令第27条第2項及び第3項)を活用することは考えられるか。 ◇ なお、事件数の少ない労委が相当する存在することを前提とした議論を行うことにより、「全都道府県に労委を必置とすることがそもそも必要なのか」という議論を招くおそれはないか。 	

4 労働組合の資格審査に関する意見

項目番号	23	項目名	資格審査の時期
関係労委(項目番号)			三重(23)
分類項目	II III	該当条文	労委規則第22条
項目に関する背景事情や問題意識			不当労働行為救済申立て時に労働組合から資格審査に必要な書面が提出されないため、その時点での当該労働組合の適合性が判断できない場合がある。そもそも、現行法では、労働組合のいつの時点での状態を適合性の審査対象にするかが曖昧であり労使双方から疑惑を招きかねない。
具体的な課題・障害等			
対応方策案			不当労働行為救済申立て時の資格審査の必要性を検討するとともに、必要な場合はどの時点での状態を審査対象にするかを明確にする。
見直す場合の課題等 (中労委意見)			
見直す場合の課題等 (その他)			並行審査を可とする判例あり

4 労働組合の資格審査に関する意見

項目番号	25	項目名	会計監査人による証明等の審査要件
関係労委(項目番号)			秋田(25)長野(25)兵庫(25)島根(25)香川(25)宮崎(25)鹿児島(25)沖縄(25)埼玉(25)
分類項目	I	該当条文	労働組合法第5条第2項第7号(職業的に資格のある会計監査人)
項目に関する背景事情や問題意識		<p>○ 労働委員会が労働組合の資格審査を行う際は、当該組合の規約に「職業的に資格がある会計監査人」による会計監査を受ける旨の規定があるか否かを精査することとされており、当該規定を備えていない組合に対しては、規約の改正等を指導している。</p> <p>○ 規約上「職業的に資格のある会計監査人」に委嘱するしながら、実際に委嘱されている事例はほとんどなく、資格審査においても、規約を形式的に審査しているのが現状である。</p> <p>○ 中小規模の組合においては、会計報告で「職業的に資格がある会計監査人」の会計監査を受けることは、財政負担の大きさ等から現実的でなく、かつ、実態に合わないと考えられる。</p> <p>○ したがって、労働組合の監査の実態や公認会計士等による監査の意義・必要性を踏まえ、より柔軟な規定とし、中小規模の組合の負担を軽減すべきである。</p> <p>※ 「職業的に資格のある会計監査人」とは、会計監査を職業とする資格がある者(公認会計士法上の公認会計士及び監査法人)とされている。(『コンメンタール 労働組合法・労働関係調整法』)</p>	
具体的な課題・障害等		<p>「職業的に資格のある会計監査人(公認会計士等)」による会計監査について、県内の組合から次のような意見が寄せられた。(鹿児島)</p> <p>① 中小規模の組合では財政負担が大きく、実際に履行することが難しい。</p> <p>② 組合規約を実際に履行できない内容にすることは、組合員の理解を得ることが難しい。</p> <p>規模が小さく、設立したばかりであるような労働組合には負担が大きく、救済申立ての道を狭めているとの苦情がある。(宮崎)</p>	
対応方策案		<p>①目的で分けて考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働組合が不当労働行為の救済を求める場合と、法人登記等のために資格証明書の交付を求める場合を分けて検討する。 ・不当労働行為の救済を求める場合は、規約に「労働組合の会計報告において、組合員によって委嘱された会計監査人による証明書が公表される」との規定があればよいこととし、当該会計監査人を「職業的に資格がある」会計監査人に限定しないこととする。 <p>②組合の規模で分けて考える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業的に資格がある会計監査人」の会計監査は大規模な組合に限る。(組合員数、収支決算金額等により区分) ・小規模労組の場合は、金融機関の残高証明書等で資産の実在性をチェックする <p>③その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会計監査(証明)は、公認会計士等でなくともできるようにする。(労組法第5条第2項第7号中「職業的に資格がある」の文言の削除) ・「職業的に資格がある会計監査人」に代わる監査方策を設ける。 (組合監査役による監査の実施、会計の議決・承認、議事録・帳簿書類の整備等) 	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>◇ 規約の法適合性(労働組合法第5条第2項)については、現行法の規定に基づいて形式審査を行うことを前提とする限り、現行の取扱いを変更することは困難ではないか。</p>	
見直す場合の課題等 (その他)		<p>会計監査人による証明書とともに会計報告を組合員に公表する規定を規約に求めた趣旨は、組合財政は労働組合存立の根本であり、組合員の組合財政に対する信頼感を確保するためであり、改訂後もそれが確保されるかの検討が必要ではないか。</p> <p>以下の法人は、職業的に資格がある公認会計士又は監査法人による監査を行い、会計報告を届け出る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公益法人（損益計算書の収益の部に計上した額の合計額1000億円以上等） ・社会福祉法人（社会福祉事業・公益事業・収益事業による経常的な収益の額30億円以上等） ・社会医療法人（損益計算書の事業収益の部に計上した額の合計が10億円以上等） 	

4 労働組合の資格審査に関する意見

項目番号	26	項目名	何人の審査要件(規約の記載事項等)
関係労委(項目番号)	兵庫(26)		
分類項目	III	該当条文	労働組合法第5条第2項第4号(「何人も」)
項目に関する背景事情や問題意識		<p>【労働組合の資格審査】 労働組合の規約(労組法5条2項(必要的記載事項))の法適合性は形式審査で足りるとされる一方、定義(同2条)の法適合性は実質審査を要するとされている。 こうしたなか、実際の資格審査においては、次の不都合が生じている。</p> <p>形式審査において、法や行政解釈の機械的な適用を求ることにより、労委に実態に即さない指導を強いている。</p>	
具体的な課題・障害等		<ul style="list-style-type: none"> ○ 労組法5条2項(規約の記載事項) 行政解釈では、4号の「何人も…組合員たる資格を奪われないこと」は、組合に加入する権利を含むとされているため、規約が「組合員は」となっている場合、組合に「何人も」への修正を求めざるを得ず、トラブルが多発している。 	
対応方策案		<p>行政解釈と法文上の表現の不整合のため、実務上混乱を招いている。労働委員会での円滑な処理が可能となるよう、統一的な見解の検討が求められる。</p>	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>◇ 規約の法適合性(労働組合法第5条第2項)については、現行法の規定に基づいて形式審査を行うことを前提とする限り、現行の取扱いを変更することは困難ではないか。</p>	
見直す場合の課題等 (その他)		<p>労働法規課長内かんにおいて、規約に「何人も」と定めなければ法に適合しないとされていることから、見直しにより法の趣旨を満たさなくなるおそれがある。</p>	

4 労働組合の資格審査に関する意見

項目番号	23 27 28	項目名	資格審査における実質的審査
関係労委(項目番号)		福島(23)兵庫(27)宮城(28)	
分類項目	I III	該当条文	労組法第2条(実質的審査)
項目に関する背景事情や問題意識		<p>【労働組合の資格審査】 労働組合の規約(労組法5条2項(必要的記載事項))の法適合性は形式審査で足りるとされる一方、定義(同2条)の法適合性は実質審査を要するとされている。 こうしたなか、実際の資格審査においては、以下の不都合が生じている。</p> <p>(1) 合同労組関係 ・合同労組など多数企業に跨がり組織される労組に対し、各企業毎に利益代表者等に関する事項を厳格に審査することは事実上困難である。 また、不当労働行為救済申立ての被申立人とされていない企業についてまで、当該審査をすることに意味があるとは思えない。 ・企業の枠を超えて個人加盟を認める合同労組においては、組合員の勤務先が多岐に亘り、また、駆込み加入も多いことなどから、自主性及び民主性の要件を確認することが困難である。</p> <p>(2) 連合団体関係 ①連合団体の加盟組合数によっては、加盟組合全てに対する実質的審査が実務上困難であること ②連合団体の構成員に労組法上の労働組合ではない団体(例:地方公務員の職員団体)が含まれる場合、当該団体をどのように取り扱うか明確でないこと</p>	
具体的な課題・障害等		<p>労組法2条(定義の実質的審査) 利益代表者や経費援助等に関する事項について、合同労組の場合、多数の企業から情報を得るのは事実上困難であり、提出資料を巡り、組合とトラブルが多発している。</p>	
対応方策案		<p>(1) 合同労組関係 ・利益代表者や経費援助等の事項は企業ごとに判断されるが、合同労組の組合員が所属する多数の企業から情報を得て審査するのは事実上不可能である。各労委での取扱いも異なり、特定の企業を基盤としない合同労組の資格審査について統一的な考え方や基準の検討が求められる。 ・組合の要件の審査方法について、合同労組の資格審査を想定し、全国的に統一した方法を検討すべきではないか。</p> <p>(2) 連合団体関係 ・適正かつ効率的に審査ができるような制度設計や審査基準の明確化を検討すべき</p>	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>◇ 合同労組に係る資格審査については、どのような課題があるか具体的に整理し、基準の策定を含め、有効な対応策を検討すべきではないか。</p>	

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	34	項目名	参与委員の役割の明確化等
関係労委(項目番号)	神奈川(34)千葉(34)		
分類項目	II III	該当条文	労委則第41条の2第5項、第41条の6第4項、第41条の14第2項、第42条第2項
項目に関する背景事情や問題意識		<p>参与委員の役割の明確化等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 参与委員は、当事者に寄り添いながら中立・公正に判断すべき立場であると考えるが、参与委員の役割(任務)は明確に規定されていない。 ○ 実情としては、すべての事件に参与しているが、労働者委員・使用者委員の調査への参与請求(労委規則41条の2第5項)及び労働者委員・使用者委員の審問手続への参与申出(同41条の6第4項)が必要とされている。 ○取扱件数の少ない労委では、経験が集積されにくく、紛争解決機能の強化に課題がある。 	
具体的な課題・障害等		<ul style="list-style-type: none"> ・参与委員は明確な規定がないため、事件の内容や性質に応じて柔軟な対応ができる一方、「各側の味方であるべき」として代理人や補佐人になっているという意見も聞かれ、立ち位置に迷っている状況がある。 ・本県では、労働者委員・使用者委員の調査の参与については、公益委員会議における申合せ事項により、包括的にこれを求めたものとして取り扱っている。 ・参与委員の意見開陳がどのように検討されたかについて、具体的な説明を聞く機会がない。 ・当委員会では1年以上新規の不当労働行為申立てがなく、経験の継承が十分にできなくなるおそれがある。(千葉) 	
対応方策案		<ul style="list-style-type: none"> ・参与委員の役割(任務)について、基本姿勢を含む指針等を策定する。 ・実情に合わせても支障が生じる恐れがないため、要件を見直し、実情に合わせた規則に改める。 ・参与委員の活動状況に関する情報交換の実施 	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<ul style="list-style-type: none"> ◇ 参与委員が果たすべき役割や規律(中立の維持等)については、抽象的に論ずることはできても、結局のところ、事件の性格や参与委員の識見や個性によって区々とならざるを得ないのではないか。仮に基本指針等を策定するとしても、抽象的、訓示的なものにならざるを得ないのではないか。 ◇ まずは、研修の充実、好事例の収集、共有などに取り組むことにより参与委員の資質の向上を図っていくことが適当ではないか。 	

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号 36 37	項目名 証人等出頭命令等 ① 証人等出頭命令、物件提出命令 ② 証人等出頭命令、物件提出命令に対する審査申立て
関係労委(項目番号) 山口(36)(37)	
分類項目 I III (II)	該当条文 労組法第27条の10(不服申立て) 民訴法第222条(文書の特定のための手続)、民訴法第208条(不出頭等の効果)、 民訴法第224条(当事者が文書提出命令に従わない場合等の効果)
項目に関する背景事情や問題意識	<p>証人等出頭命令等については、物件提出命令に関して、対象物件が何かを明らかにすることが困難な場合に対応するための対象物件特定の手続が設けられておらず(民訴法222条(文書の特定のための手続))、命令に従わない場合の真実擬制の仕組みもない(民訴法208条(不出頭等の効果)、224条(当事者が文書提出命令に従わない場合等の効果))。</p> <p>また、労組法27条の10による不服申立ての手続きの存在は、それ自体が審査の遅延をもたらすものであるが、証人等出頭命令等は、中労委の審査とは別に、その取消を求めて地方裁判所に行政訴訟を提起できることになるとの解され、行訴の提起がなされた場合、当該訴訟が終結するまで滞るため、審査の遅延を招くこととなる。</p> <p>このため、労働委員会としては、人証の取り調べや書証を命じることをためらう結果となり、事実解明に不十分なところがあり、当事者に不公平感を持たせることがあり、何らかの策を講じることが必要である。</p>
具体的な課題・障害等	
対応方策案	<p>【強化案】 民訴法222条、208条、224条のような規定を整備すること。また、労組法27条の10による不服申立ての手続は、行政訴訟の問題もあり、簡単に解決策を見出すことはできないが、検討する必要はある。</p> <p>【緩和案】 逆に制裁をなくし、「人証出頭要請」「書類・物件提出要請」という制度として、不服申立てもなくし簡潔化する方向。 審査制度に期待されているのは行政による早期解決であるため、制裁をなくし、不服申立制度もなくし、要請に従わないことを自由心証の一要素とする。</p>
見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>◇ 平成16年改正により創設された証人等出頭命令及び物件提出命令については、実績が乏しく積極的に活用されているとは言いがたい。</p> <p>要因はいくつか考えられる(要件が厳しすぎて使い勝手が悪いため他の証拠や間接事実により事実認定をしている、命令を発出しなくとも審査委員の審査指揮によって必要な証拠を提出させることができているなど)ところ、現行制度にどのような課題があるか、具体的な事例を調査して検証する必要があるのではないか。</p>
参考	<p>公正取引委員会において、参考人等の出頭命令や物件提出命令に対する異議申立ての規定あり。</p> <p>公正取引委員会、公害等調整委員会、特許庁、海難審判所、中央建設工事紛争委員会、民事訴訟手続において、証人尋問・出頭命令、物件提出命令等の規定あり。</p>

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	38	項目名	証人の費用弁償等
関係労委(項目番号)			広島(38)
分類項目	I	該当条文	労組法第27条の24、労組法施行令第32条、第33条
項目に関する背景事情や問題意識			<p>近年、外国人労働者の受入れが拡大し、外国人労働者に関する紛争が一層増加することが予想される。</p> <p>これに伴い、既に帰国している外国人労働者について不当労の申立てがあり、証人尋問申請が行われ、当該労働者を採用した場合、多額の費用弁償の支払いが生じる。</p>
具体的な課題・障害等			インドネシアに帰国した外国人技能実習生について、証人尋問申請があった。ただし、証人の出頭以外に、裁判の提起や組合との協議で来日したことから、旅費規定に基づき、宿泊先から労働委員会までの交通費のみ費用弁償した。
対応方策案			証人出頭に係る旅費は、申請者負担としてはどうか。
見直す場合の課題等 (中労委意見)			<ul style="list-style-type: none"> ◇ 証人は、当事者の代弁者ではなく、真実発見のために、出頭義務、証言義務、宣誓義務を罰則でもって強制されるという負担を負わされる。こうした性格にかんがみれば、公費で旅費等の費用弁償を行う仕組みは必要ではないか。 ◇ 一方、不当労働行為の審査においては民事訴訟等の「訴訟費用」に相当するものがないことなどから、旅費等の放棄が行われがたいことも想定される。放棄について明確にすることも必要ではないか。 ◇ 費用弁償が過大となることが想定される場合は、審査委員において証人として尋問する必要性を吟味し、例えば、関係人として聴取する、陳述書を提出させるなどの代替的な手段により対応することが考えられるのではないか。 ◇ こうした検討を行うためには、実際に費用が過大となってしまった事例、過大となるおそれがあったため証人を呼ぶことができなかつた事例、代替的な手段で対応した事例などを調査する必要があるのではないか。
参考			公正取引委員会、公害等調整委員会、特許庁、海難審判所、民事訴訟手続において、国が証人等の費用を負担する規定あり。

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	42	項目名	命令確定後の職権による取消等
関係労委(項目番号)		大阪(42)、京都(42)	
分類項目	I	該当条文	労組法27条の14第2項、3項(救済命令の失効) 命令確定後でも訴訟において和解が成立した場合、職権で取消しができる制度を設ける
項目に関する背景事情や問題意識		<p>・救済命令の失効は、確定までの和解成立が要件と規定されている。(労組法27条の14第2項、3項)また、行政処分である命令には不可変更力が働くため、いったん確定すると、処分庁である労働委員会であっても、事情の如何を問わず、その効力を失わせることができない。</p> <p>・そのため、裁判上の和解成立により命令が確定した場合、委員会は、法律の条文に従い、地方裁判所に使用者が命令に従わない旨通知しなければならず、裁判所も過料の制裁を科さねばならないことになる(労組法27条の13の2項、32条後段)。しかし、かかるケースでは、当事者が望まないことを慮って、委員会は裁判所に通知をしていないから、委員会自らが法令を順守できていないことになる。</p>	
具体的な課題・障害等		<p>・救済命令の取消訴訟で原告と補助参加人の間で和解が成立する場合(被告である労委は実質上命令を変更する裁判上の和解には関与しない)、裁判上の和解期日に、当事者双方から労働委員会に和解の申立てをしてもらい(労組法27条の14第2項、規則45条の2第3項)、確定までの間に和解が成立したとの取扱いをしているが、迂遠な方法であり、少なからず当事者等の負担にもなる。</p> <p>・また、命令取消訴訟等を経て労委命令が確定した後に、当事者間で争われていた関連訴訟において、労委命令の内容への対応も含む包括的な和解が成立したとしても、現行制度上は、全く対応できないなど、現行制度が全ての場合をカバーできていない。</p>	
対応方策案		<p>法の不備を解消するため、</p> <p>①当事者の求めに応じて、命令確定後に委員会が失効を宣言する規定(取消しの処分に当たる。)を設ける。</p> <p>②会長判断あるいは公益委員会議での決定等により、職権で命令取消しができる規定を設ける。</p>	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>◇ 具体的にどのような場合にいかなる問題が生ずるか調査した上で検討すべきではないか。</p>	

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	43	項目名	代理人許可制度の見直し
関係労委(項目番号)			宮城(43)熊本(16)沖縄(43)
分類項目	II	該当条文	労委則第35条第4項(代理人許可制度)
項目に関する背景事情や問題意識			<p>労委規則第35条第4項では、審査においては、当事者は、会長の許可を得て、他人に代理させることができるとされている。しかし、申立てや取下げの代理は認められず、また、労委から送付する書面も代理人が就いていたとしても当事者宛となっている。</p> <p>一方、主張書面や和解協定書の署名押印は代理人名義も許容している。同一の審査手続において、代理人名義でできることとできないことが混在し、代理人名義の書面提出は一切できないと当事者に誤解を与える場合がある。</p>
具体的な課題・障害等			<ul style="list-style-type: none"> ・弁護士に係る代理人申請であっても、会長(審査委員)の許可を得るまで代理人としての行為ができないことで、調査の日程調整や答弁書の提出等が遅延するケースもある。 ・代理人名義の答弁書と同時に代理人許可申請書が提出されない場合は、本人名義での答弁書の提出を求めている。 ・代理人許可後でも代理人から提出される主張書面が本人名義となっていることがある(代理人と当事者間で押印のためだけの書類の往復がある)。
対応方策案			<ul style="list-style-type: none"> ・非弁行為の危険性の少ない者(弁護士や申立人組合の役員など)の代理人申請については、届出制とするよう、労委規則を改正する。 ・弁護士は代理人となることができる旨の規定を追加し、弁護士が代理人となる場合は、許可を不要とし、全ての書面提出等を代理人名義でも可能とする。 ・弁護士が代理人となる場合以外について、代理人許可後は、全ての書面提出等を代理人名義でも可能とする。
見直す場合の課題等 (中労委意見)			<p>◇ 弁護士であっても代理人の許可が必要としていること、申立てや取下げの代理は認めないことなどにより、当事者との間でトラブルが生じた事例があるか、生じた場合にどのように対応したかなど調査し、現行の取扱いの合理性・妥当性を検証する必要があるのではないか。</p>

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	45	項目名	実効確保の措置申立と勧告(中小零細企業の負担)
関係労委(項目番号)		東京(3)→(45)	
分類項目	III (II)	該当条文	労委則第40条(審査の実効確保の措置)
項目に関する背景事情や問題意識			<p>○中小零細企業の負担</p> <p>昨今、合同労組と中小零細企業とでは、どちらが保護されるべき弱者か疑問なケースがある。正当な組合活動と称して、役員宅への抗議行動、街頭宣伝活動としての過剰な中傷・誹謗、取引先への要請行動、販売先店頭での抗議行動等枚挙にいとまがないほど過激な抗議活動が展開されることがある。組合活動の刑事、民事免責の範囲の厳格化が必要である。</p> <p>労働委員会においては、実効確保の措置勧告等を活用し対応する範囲を広げることはできないか。他にも、労働者の異動・配転等と経営権(人事権)の行使や組合員1名～2名の労組からの便宜供与要求への対応等の諸点について、法改正は難しいが、何らかの対応指針を示す必要がある。</p>
具体的な課題・障害等			
対応方策案			<p>労働委員会においては、実効確保の措置勧告等を活用し対応する範囲を広げることはできないか。他にも、労働者の異動・配転等と経営権(人事権)の行使や組合員1名～2名の労組からの便宜供与要求への対応等の諸点について、法改正は難しいが、何らかの対応指針を示す必要がある。</p>
見直す場合の課題等 (中労委意見)			

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	48	項目名	秩序維持、録音禁止等
関係労委(項目番号)	福岡(48)		
分類項目	I II III	該当条文	労組法第27条の11(審問廷の秩序維持)、労働委員会規則第41条の7第7項(審問廷の秩序維持)、労委則第35条第2項(会長の指揮権)
項目に関する背景事情や問題意識	<p>【調査・あっせんにおける秩序維持に関する規定の整備】</p> <p>不当労働行為の審査事件において、審問における秩序維持については、会長に秩序維持権が明確に付与されている(労働委員会規則第41条の7第7項)。</p> <p>しかし、調査については、「審査は、会長が指揮して行う(労働委員会規則第35条第2項)」という審査指揮権しか規定がない。また、あっせん等を行う調整事件においてはこれらに関する規定が全くない。</p> <p>本県におけるような事例はどこかの労委でも起こり得る。また、調査やあっせんの手続ができなくなることから支障も大きい。</p>		
具体的な課題・障害等	<p>平成29年度の審査事件の調査において、審査委員の指示に従わず、被申立人が録音機器を調査会場のテーブルに置き録音するとの意向を示したため、調査を中止し、書面のやり取りで審査計画を作成した事例があった。</p>		
対応方策案	<p>労働委員会規則において、確認的に調査や調整事件における秩序維持、録音禁止等に関する規定を整備する。</p>		
見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>◇多くのケースは審査委員の審査指揮により対応できると思われる。</p> <p>審査委員の審査指揮や調査室への掲示などにより対応している例があるか、それでも対応できない場合はどのような場合など調査した上で検討すべきではないか。</p>		
参考	<p>調査手続に関して、公正取引委員会、公害等調整委員会、民事訴訟手続において、秩序維持規定あり。公正取引委員会、民事訴訟手続において、録音禁止規定あり。</p>		

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	49	項目名	履行確認、現地調査
関係労委(項目番号)		福岡(49)	
分類項目	II	該当条文	労委則第45条第2項(命令の履行) 労組法第22条(強制権限)
項目に関する背景事情や問題意識		<p>【命令の履行確認に関する規定の整備】 謝罪文の掲示については、使用者からの報告書の提出や使用者に雇用されている組合員の現認によって確認している。しかし、命令発出後に組合員が解雇され組合員がいなくなった場合、使用者からの報告のみでは明確に確認できない場合がある。このような場合、通常であれば使用者に任意の協力を求め、現地調査等により確認する方法が考えられるが、使用者によってはなかなか協力を得られず、履行確認ができないケースも起り得る。 本県におけるような事例はどこの労委でも起り得る。また、確実に履行の確認をすることができないことから支障も大きい。</p>	
具体的な課題・障害等		<p>平成30年度の救済命令の履行確認において、履行報告書に添付された謝罪文掲示の写真が不鮮明であったため、労働委員会事務局が直接履行状況を確認したい旨を使用側に伝えたところ、拒否される事例が発生した。</p>	
対応方策案		<p>救済命令が確定した場合の履行確認において、命令を発した委員会の会長が使用者に対し、命令の履行に関して報告を求めることができる(労働委員会規則第45条第2項)。この規定に、履行確認に関し現地調査を行うことができる旨の手続規定を追加する。</p>	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>◇ 履行確認に当たり問題が生じた事例などを調査した上で対応策を検討すべきではないか。</p>	
見直す場合の課題等 (その他)		<p>労組法第22条の強制権限の規定で足りないのか検討が必要ではないか。</p>	

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	52	項目名	審級省略
関係労委(項目番号)			東京(52)
分類項目	I (II)	該当条文	労組法第27条の15(再審査)、労組法第27条の19(取消訴訟)
項目に関する背景事情や問題意識		<p>○審級省略の制度化 都道府県労働委員会命令から中央労働委員会での再審査請求、その後の中労委命令に対しての行政訴訟としての地裁、高裁、最高裁の最高5審制となっている現状では、あまりに時間がかかり過ぎ、不当労働行為の原状回復には実質上ならないことも生じている。</p>	
具体的な課題・障害等			
対応方策案		<p>○審級省略の制度化 中労委の命令への行政訴訟は地方裁判所審理を省略し、高裁での審理開始とするなどいわゆる「審級省略」を本格的に検討すべく、厚労省、法務省と協議、法律見直し手続きに乗せるべきであること。</p>	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>◇ 法務省等と協議するとしても、その前提として、司法制度改革及び平成16年改正で宿題となった「審査の迅速化、適正化」が実現できたと説明できることが必要ではないか。</p> <p>◇ 少なくとも、労働委員会における審査が、手続保障、事実認定、不当労働行為の成否の判断、救済命令の内容など各ステージにおいて、裁判所より「優れている」ことを認めてもらうことが必要ではないか。この材料を揃えるためには、審査のプロセスを「見える化」するための方策を検討する必要があるのではないか。</p>	
参考		<ul style="list-style-type: none"> ・公正取引委員会の審決に係る訴訟 ・特許庁が行う審決に対する訴え 	

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	54	項目名	不当労働行為申立の除斥期間
関係労委(項目番号)	東京(54)京都(54)		
分類項目	I II	該当条文	労組法第27条第2項(不当労働行為申立の除斥期間)、 労委則第33条第1項第3号第4号(申立の却下)
項目に関する背景事情や問題意識	<ul style="list-style-type: none"> 職場の労使関係は関係が継続しており、団体交渉で問題を解決すべく精一杯の努力を積み重ねていることが多い、よって事件発生から1年の経過は様々な日常的課題とともに協議されたり関係づけられたりしており、当事者間の団交では限界を感じた時にはすでにこの1年の除斥期間がきているなどは多くの不当労働行為事件の中で見受けられる事象であることから、この点の改善が必要である。 同様に規則第33条1項4号の地方公労法第12条に基づく解雇などが2ヶ月というのは、申立・救済に大きな障害である。 不当労働行為に関する労使の争議について労働関係調整法に基づくあっせん、調停又は仲裁に係る手続が係属し、当該手続が解決、調停案受諾又は仲裁裁定によることなく終了した場合に、その終了後一定の期間内に当該不当労働行為について救済申立てがされたときは、その申立てが当該行為の日から1年を超えてされたものであっても、申立期間(労働組合法第27条第2項)を遵守したものとして、労働委員会はこれを受けるものとする労働組合法の改正を検討していただきたい。 労働関係調整法上の争議調整事件を担当する労委が、申立人に申立期間につき情報提供を行うべきであるとの考え方もあるが、このように合意を目指す手続の途中に対立的な申立てを促さざるを得ない現在の制度には問題がある。 		
具体的な課題・障害等	<ul style="list-style-type: none"> 例えば、平成29年6月の賞与の支給が組合員に対して差別的なものであったことを知った労働組合が、使用者に団体交渉を申し入れ、査定の根拠資料の提示等も含めて、賞与の是正に関する交渉を繰り返したものの合意に至らず、平成30年3月に労働委員会に賞与の是正を対象事項としてあっせんを申し立てたが、あっせん手続でも合意に至らず、同年7月に打切りとなったので、その数日後に不当労働行為救済申立てをしたとする。このようなケースを想定すると、行為後1年が経過していることを理由に申立てを却下することの妥当性には疑問が残る。 また、不当労働行為救済申立てを急がせるのも、あっせんという円満解決を図る手段の活用が望ましいことからして問題がある。 		
対応方策案	<ul style="list-style-type: none"> 民事調停法第19条(「…により事件が終了し…た場合において、申立人がその旨の通知を受けた日から2週間以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、調停の申立ての時に、その訴えの提起があつたものとみなす」)等の規定を参考に、上記のような制度(労働組合法)の改正を検討。 		
見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>◇ 労働組合法第27条第2項に規定する一年の除斥期間は、申立てに係る行為から長期間経過すれば、証拠の散逸等により真実の探求が困難になること、また、救済命令を発出しても実益がなく、かえって、労使関係の安定を害するおそれがあることなどを考慮して設けられていると説明されている。</p> <p>その解釈をめぐっては、多くの判例・裁判例が蓄積されているが、これらの解釈によつては救済されない事例(除斥期間が救済の隘路となる事例)がどのような場合に生じるか、具体的な事例を調査して検証する必要があるのではないか。</p>		
見直す場合の課題等 (その他)	<ul style="list-style-type: none"> 1年の間に労使の団交やあっせん等が行われる場合とそうでない場合で分けて検討する必要があるのではないか。 		

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	56	項目名	救済命令の履行義務の明確化
関係労委(項目番号)	岩手(56)		
分類項目	II	該当条文	労委則第45条第1項(命令の履行)労委規則第51条の2第1項(命令履行の勧告)
項目に関する背景事情や問題意識	<p>不当労働行為救済制度は、「使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を命令によって直接是正することにより、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図る」ことにあるとされているが、再審査の申立てが行われた場合の救済命令の実効性確保の点から、救済命令を速やかに履行させる制度としては、中央労働委員会による初審命令の履行勧告の規定(労委規則第51条の2第1項)が定められているにすぎない。</p> <p>使用者が初審命令を速やかに履行しないことにより、組合の団結権が極度に侵害される蓋然性が高い事案等では上記勧告が行政指導のため、その実効性に課題があると考える。</p>		
具体的な課題・障害等	—		
対応方策案	<p>実効性を確保するためには様々な方策が考えられるが、迅速な紛争解決の構築を旨とする不当労働行為救済制度の趣旨又は行政上の義務の履行確保の点などから、執行力に基づく履行確保(行政上の強制執行)等の新たな法令の整備について、検討をしていただきたい。</p>		
見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>◊ 救済命令の実効性を確保するという観点から履行の強制がなじむと考えられるのはどのような場合か、その場合にどのような強制手続きが考えられるかなど調査した上で検討すべきではないか。</p>		
見直す場合の課題等 (その他)	<p>使用者に対して確定していない命令の履行を罰則付きで課すことができるか、検討が必要ではないか。</p>		

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	57	項目名	法律を守らない経営者に対処するための強制力の付与
関係労委(項目番号)		長野(57)	
分類項目	I	該当条文	労組法第28条(罰則)、労組法第40条(審査の実効確保の措置)
項目に関する背景事情や問題意識		<p>不当労働行為の救済申立てを受けた経営者が、その後も組合員に対する不当な人事異動などを平然と行っている。こうした事象に対する権限を労働委員会に与えられないか。</p>	
具体的な課題・障害等		<p>申請から終結までの間に、管理職への昇任などにより組合員が組合を脱退し、ほぼ組合としての体をなさなくなってしまった。</p>	
対応方策案		<p>法律を守らない経営者に対処するための強制力の付与</p>	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>◇「審査の実効確保の措置」を効果的に活用した事例その他効果的な対応を行った事例などを調査した上で対応策を検討すべきではないか。</p>	

6 不当労働行為審査に関する意見

項目番号	61	項目名	審査手續の省力化及び短縮に向けた取組
関係労委(項目番号)	北海道(61)東京(61)神奈川(61)山梨(61)福島(40)埼玉(40)愛知(40)三重(40)山口(3)		
分類項目	I II III	該当条文	労委規則第32条の2(当事者の追加)、労委規則第40条(審査の実効確保の措置) 民訴規則第3条の2(準備書面等の電子データの提出)労委規則第41条の4(答弁書等の直送)民訴規則第83条、99条(準備書面の直送)
項目に関する背景事情や問題意識		<p>○審査の迅速化 ・和解・命令を問わず、申立てから解決までに1~2年間の時間を要しており、期間が長くなればなるほど労使双方に係る負担は大きくなる。和解で解決する場合も解決金の額は他の機関よりも高くなりがちである。 ・都労委のように労働委員会規則第37条1項に基づき一人の審査委員に審査を担当させている場合の個別の事件の処理に関わる事項について、現在、労働委員会規則で公益委員会議の決定が必要とされているものが幾つかあるが、審査の迅速化を図るために、もう少し審査委員限りで機動的に対応できるようにはどうであろうか。</p> <p>○労使提出書面のデジタル化 すべてとは言わないが、デジタルデータがある場合には紙媒体とデジタルデータの両方を提出してもらい、事務の効率化を図る。(準備書面等の電子データの提出)</p> <p>○命令文を簡潔に、読みやすく 長い命令文は書くのも、読むのも大変だ。事実認定と判断のダブリを減らす工夫をすることで、分量は少なくなる。同じことを書くのではなく、工夫をして簡潔に書く必要がある。</p>	
具体的な課題・障害等		<p>○申立てから解決までの期間(30年度神奈川) (平均:465日、最長:1,177日) * 労働審判制度の場合は、平均審理日数は80日前後、審理対象件数の99%は6か月以内での終局である。</p> <p>○調査期日の設定に当たって、双方の当事者、代理人及び補佐人の数が多くなる場合があり、スケジュール調整が困難になっている。</p> <p>○証拠書類が膨大となり、移動・保管に支障がある。特に遠隔地で調査を行う際には負担が大きい。</p> <p>○西暦と元号が混在している書面があり、時系列で把握しづらい。</p> <p>○民事訴訟においては、準備書面等について直送が原則となっている。(民訴規則第83条及び第99条)一方、不当労働行為救済申立事件に係る委員会に提出される書面の取扱いは、事務局での受け渡しを原則としつつ、一方当事者又は双方当事者が遠方の場合で、双方が同意した場合には直送を認める取扱いとしている。しかし、当事者(主に申立人側)が拒否するため直送できない事案がある。</p>	
対応方策案		<p>○審査の迅速化 ・調査・審問の回数の目安を早い段階で当事者に示すことを義務付け、早期の主張、立証を促す。 ・これを受けて争点整理の早期化や提出書類の簡素化、命令の簡素化などの方策を並行して検討する。 ・審査事件においては和解による終結の方が短期間であることが多いため、和解の調査期日を最初に設ける事を義務づけるなど、手続き上の見直しを行う。 ・審査委員限りで機動的に対応できるようにすべきものとして、差し当り労組法の規定振りとの関係で問題がなさそうな規則第32条の2(当事者の追加)、第40条(審査の実効確保の措置)などが候補に挙げられよう。 ・労組法等に民訴法及び民訴規則の規定を整備し、申立書、答弁書及び取下書を除く準備書面の直送を義務化する。 ・年号表記の統一(西暦を原則とするなど)</p> <p>○労使提出書面のデジタル化、手続きのIT化 ・例えば、団交の反証などは分量も多いのでコピーよりデジタルデータが向いている。何をデジタルデータで求めるかは労使双方の意見聴取も必要だと思う。 ・個人情報等の取扱いを検討の上、IT化を積極的に図り、証拠を含めた提出書類の電子化・ペーパーレス化、日程調整ソフトの活用等にも取り組む。(手続きのIT化) ・労組法等に民訴法及び民訴規則の規定を整備し、主張張書面の電磁的記録での提出を可能とする。</p> <p>○命令文を簡潔に、読みやすく 昔からの文体にとらわれず、新しい表現、書き方を模索すべきだと思う。慣習的に、定型化した昔ながらの命令文を真似て書く方が楽だが、長くなってしまう。表現や言い回しも古さを感じることがある。①一文を短くする、②一文に主語2つあるような文章は書かないようにするなど、簡明な文章にすることは労使双方の提出文書にもいい影響を与えるはずだ</p>	

つづく

見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>◇ 審査の迅速化については、それぞれの労委において効果的な取組が行われるよう、好事例の収集、共有などに取り組んでいくことが有益ではないか。</p> <p>◇ 審査手続のIT化については、「情報通信技術活用法」が早ければ本年12月から施行されることを踏まえれば、今後、早急に検討、実施に取り組んでいくことが必要。法令上はすべての手続きがおしなべてIT化が可能となるが、実施に当たっては、実務を大きく見直す必要も出てくると思われる。先進的な取組を行っている労委があるなど調査した上で、労委総体として、手続ごとに具体的に検討し、マニュアルの整備などを行っていく必要ではないか。</p> <p>◇ なお、労働組合法第27条の18において、労働委員会は審査の期間の目標を定めることとされており、中央労働委員会においては、平成17年に「審査の期間の目標」及びその実現に向けた具体的な取組を定め、以来、三年ごとに見直しを行っている。令和2年からの目標等を今年中に定める予定</p> <p>◇ 現行法令のもとでも審査委員の審査指揮により対応できるものが多いと思われる。具体的にどのような場合にいかなる規定の準用が必要か、法令の規定がなくとも対応できている事例があるかなど調査した上で検討すべきではないか。(民訴法の準用)</p>
見直す場合の課題等 (その他)	<p>審査手続の省力化に係る個別の提案ごとに、省力化しても問題ないか具体的に検討が必要ではないか。</p> <p>公害等調整委員会（公害紛争処理法）で書類送達について民訴法の準用規定あり。</p>

7 あっせん制度等調整に関する意見

項目番号	69 71	項目名	あっせん制度の効果的運用等(解決率向上)
関係労委(項目番号)		岩手(71)茨城(71)栃木(71)千葉(69)(71)静岡(69)(71)愛媛(69)岡山(71)山梨(3)山口(3)	
分類項目	I ~ IV	該当条文	労働関係調整法、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第20条
項目に関する背景事情や問題意識		<p>〈あっせん事件応諾率向上対策について〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調整事件のあっせん及び個別の労使紛争あっせん事件において、多くの事案が被申請者の不応諾により打切りとなっている。 ・不応諾打切りを除くと、当労委の解決率はここ5年間の平均で9割を超えており、被申請者に出席してもらえば、多くの事案が解決できると思われる。 ・事務局では、被申請者に丁寧に制度説明や参加のメリットを伝えているが、任意の制度の中での応諾勧奨には限界がある。 ・また、当労委の平成30年度の個別労使紛争あっせん事件では、不応諾打切りとなつたものの全てが労働局の紛争調整委員会によるあっせん不応諾打切り後に当労委に申請されたものであった。 ・労働局あっせん不応諾後の事案では、被申請者は、労働局で終了した案件に当労委からも再度あっせんの応諾を勧められることに不満を示しており、その説得に苦慮している。 	
具体的な課題・障害等		<p>個別労使紛争の相談助言件数が増えているにも関わらず、あっせん件数は少なく、あっせんの解決まで至ったものは、さらに少ない。</p> <p>* 平成30年全国相談件数5,376 件 あっせん件数344件 解決件数123件(36%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局では、事務局調査において、簡易・迅速、公正中立などのメリットを説明し、あっせん応諾に向けて説得を行っているが、説得のルールやマニュアルまでは作成していない。 ・また、事務局調査自体を受け入れてもらえない事案への説得は、十分ではない。 ・労働局あっせん不応諾後の事案の取扱いについては、労働局所管課との間で、あっせんに至る経緯、双方のあっせん事案に関わる被申請者の主張、不応諾の理由等の情報共有の可能性について、意見交換しているが、個人情報や事業者情報の観点から、任意での共有は困難との認識である。 ・各種個別紛争の紹介リーフレット(連絡協議会作成)を使用者側に配布することとしたが、不応諾対策としての効果は不透明である。 	
対応方策案		<p>(1) 現行法令等の枠内での対応案</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事例・ノウハウの蓄積(データベース) ○TV会議システムによる研修 ○事務局による被申請者への応諾勧奨の進め方について情報交換・情報共有し、説得の成功事例の共有やマニュアルのクラウド化等を含め、全労委的に取組を検討 <p>(2) 現行法令等の見直しによる対応案</p> <ul style="list-style-type: none"> ○被申請者の応諾への強制力の付与 ・あっせん員及び担当職員の調査権限の明記並びに個別労使紛争のあっせんにおいて職権により被申請者に応諾義務を課す等の制度改正 ○労働契約に紛争解決条項を導入し、労働委員会の利用を記しておくことは考えられないか。 ○個別労使紛争の相談・解決機関である労働局との連携や役割分担の整理・成功事例、ノウハウの共有(あっせん員による応諾要請の事例を含む) ○地方機関同士の調整には限界があることから、全労委として、労委と労働局との情報共有の在り方について、制度や仕組みを検討し、国に提案する。 <p>[情報共有の例]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・双方の取扱いの有無 ・不応諾の理由 ・不調の場合のあっせんの経過 	

づづく

	<p>◇あっせん参加・解決に成功した事例や、そのノウハウの蓄積・共有を図るとの意見について</p> <p>現状としては、委員・職員向けの研修で、調整実務の研修を取り入れている。この他、さらなる研修の拡充に向けて、例えば、委員・職員向けの各種研修や全国調整主管課長会議において、事例発表やグループディスカッションのテーマとすることを検討していく。</p> <p>また、各地域においても、ブロック会議で事例検討などが行われている場合には、そのテーマに取り上げることも有益であり、各ブロックでも検討するものとする。</p>
	<p>◇時機に適ったテーマによる研修の実施、研修における模擬あっせんなどの実施</p> <p>時機に適ったテーマによる研修については、引き続き実施していく。また、研修における模擬あっせんなどの実施については、他の事例を参考にするなどして、実施に向け検討していく。</p>
	<p>◇事務局職員のマニュアルの整備・充実</p> <p>中労委が作成するマニュアルをLGWANに掲載するとともに、都道府県労委にも情報共有のため各自のマニュアルを掲載するよう呼びかけ、様々なケースの中から適切な例を見つける場を設けられないか検討する。</p>
見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>◇被申請者のあっせん応諾義務化</p> <p>◇あっせん員や職員の調査権限の付与</p> <p>◇被申請者のあっせん応諾義務化労働契約に紛争解決条項を導入し、労働委員会の利用を盛り込む</p> <p>すでに「労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書」第5節において、あっせんに係る時効中断や事業主への強制参加については、「全労委が一致して法改正を求めるることは困難」とされている。</p> <p>現在、都道府県の個紛業務について、個紛法は、都道府県の努力義務であるとする以外規定を置かず、その実施の手続き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。時効中断等の法律効果を生じさせるためには、都道府県の個紛業務について手続規定をはじめとする制度設計を行う必要があるが、これは一方で、都道府県の多様性を阻害することにつながることに留意する必要がある。</p> <p>また、応諾義務化、調査権限、紛争解決条項の導入等、労委の手続に強制的に参加させる方策は、任意制度としてのあっせん制度の限界を超えるとともに、あっせんへの参加だけを強制しても円滑な対話は期待できず、効果は薄いと考えられるのではないか。</p> <p>◇労働局との連携</p> <p>具体的な提案として、労働局で不応諾となった後、労委にあっせんを求めてきた事案に関する労働局との情報共有の実現、他の紛争解決機関と連携した広報の実施が見られた。</p> <p>広報や情報共有が可能な範囲については、厚労省個紛室と協議していく。広報については、上記リーフレットを活用して労働局から紹介してもらう他、都道府県労働委員会と労働局の各々のPR活動を連絡会議で情報交換してもらうこと(厚労省と中労委から連名で通知を出す)を検討していく。</p>

7 あっせん制度等調整に関する意見

項目番号	71	項目名	個別労働紛争における課題(時効中断)
関係労委(項目番号)	岐阜(71)佐賀(71)		
分類項目	I	該当条文	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第16条
項目に関する背景事情や問題意識	<p>○ 個別的労使紛争解決機関には労働委員会の他、労働局やADR制度に基づく民間の機関(社労士会労働紛争解決センター等)があるが、それらの機関には申出による時効中断効があるのに対し、労働委員会にはその規定がない。そのため、相談や申出(申請)の際にはその点について十分に説明する必要があり、事案によっては労働委員会への申出(申請)を見合わせる等、他の機関の制度に比べ利用しづらい現状がある。</p> <p>○ 弁護士・社会保険労務士は労働委員会のあっせんが時効中断にならないことを知っているため、時効中断を意識するような相談については、労働委員会を紹介しないことから、そうした相談が労働委員会にきていないのではないかと考えられる。</p> <p>○ 時効中断の特例が適用されれば、それは相談者にとってメリットとして大きく、それを知らせる広報効果も大きいと思われる。</p>		
具体的な課題・障害等	<p>未払い賃金についての個別あっせんの申出時、労働委員会のあっせんには時効中断効がないため、あっせんの手続き中にも時効が進行することを説明した場合、申出者は時効中断効のある他機関へあっせん申出をし、労働委員会への申出を見合わせるケースが想定される。</p>		
対応方策案	<p>申出者が利用する機関によって、効果に差異があるという不公平を解消するため、労働委員会の個別あっせんについても、時効中断効が適用されるよう、所要の法令整備を行う。</p>		
見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>すでに「労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書」第5節において、あっせんに係る時効中断や事業主への強制参加については、「全労委が一致して法改正を求めるることは困難」とされている。</p> <p>現在、都道府県の個紛業務について、個紛法は、都道府県の努力義務であるとする以外規定を置かず、その実施の手続きばかりでなくその実施 자체が各都道府県の実情に応じて行われている。時効中断等の法律効果を生じさせるためには、都道府県の個紛業務について手続規定をはじめとする制度設計を行う必要があるが、これは一方で、都道府県の多様性を阻害することにつながることに留意する必要がある。</p>		
参考	<p>・個別労働紛争法第16条により、都道府県労働局が行うあっせんでは、時効の完成猶予規定有り。</p>		

7 あっせん制度等調整に関する意見

項目番号	71	項目名	個別労使紛争(調停制度)
関係労委(項目番号)		広島(3)→(71)	
分類項目	I	該当条文	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
項目に関する背景事情や問題意識		<p>労働者の待遇は、労使の合意により決定されるのが基本であるが、組合未組織の中事業主が多い中、紛争に至った場合は、解決には相当な調整能力が求められる。この点、労働委員会は、公労使三者構成のメリットを生かし、双方に対し適切なアドバイスが可能であり、紛争解決の最適な受け皿となれるものと考える。</p>	
具体的な課題・障害等		<p>今般の働き方改革関連法により、非正規労働者に対する不合理待遇等について、労働局による調停制度が創設された。</p>	
対応方策案		<p>多くの労働委員会で、個別労働紛争のあっせんを行っているが、より関与度の高い調停制度を新たな機能として加えるなど体系的な法整備を国に働きかけてはどうか。</p>	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>調停制度は、個紛法上、労働局のあっせんにも設けられておらず、その創設は個紛制度全般の問題として取り扱われるべきで、労委にのみ導入することは困難ではないか。また、あっせん制度も調停制度も争点を確認した上で、実情に応じた解決案を当事者双方に提示して紛争の解決を促すもので、両者の違いは大きくないと考えられるのではないか。</p>	

8 労働委員会の機能をさらに発揮するための方策等に関する意見

項目番号	75	項目名	労働委員会の認知度向上に向けた方策の検討
関係労委(項目番号)		岩手(75)山形(75)茨城(75)埼玉(75)山梨(75)富山(75)石川(75)奈良(75) 徳島(75)佐賀(75)	
分類項目	IV I	該当条文	労組法第19条、地方自治法第180条の5等
項目に関する背景事情や問題意識		<p>労働委員会の取扱い事件が減少している原因の一つに、労働委員会制度の認知度の低さが挙げられる。</p> <p>都道府県労委で周知広報活動を展開しているが各労委単独での取組には限界があり、中労委における取組の一層の充実や、全国レベルでの連携強化が必要である。</p>	
具体的な課題・障害等		<p>本県で実施している「アンケート調査」や「PRポスター募集」は、予算と事務負担の問題から3年に一度しか実施できていない。</p> <p>このような取組は、毎年実施するとともに全国規模で実施する方が効果が上がると考えられる。</p>	
対応方策案		<ul style="list-style-type: none"> ○PRポスターや標語の募集等を全国規模で毎年実施するとともに、全国共通の愛称やシンボルマーク等を使用したり、マスコミやSNS、インターネット(動画)を活用した広報など、より効果的な広報活動を中労委で一括して行うことを検討・実施する。 ○中小企業向けのトラブル事例等を紹介するリーフレット作成・配布、セミナー開催 ○中央労働委員会であっせん、審問、労働相談等の様子を映像化し、その撮影DVDを配布。これを各県のHPや各種会議開始前に放映するなど広報資材として活用する。なお、HP掲載や各種会議開始前に放映することを前提に、放映時間は数分間で労働委員会の特徴・役割が印象に残るように、映画の予告編を想定した作りとする。 ○他の紛争解決機関と連携した広報の検討 ○相談窓口を開設している国・市町村等地方公共団体や各種団体へ労働委員会制度の周知し、相談者に対して労働委員会制度の紹介を依頼する。 ○関係機関(弁護士会、法テラス、市町村無料法律相談等)など一次窓口での対応強化(労委ないし労働組合の紹介) ○「労働紛争解決委員会」に名称・変更する。 	

つづく

	<p>◇労働委員会の認知度向上に向けた方策 労使紛争解決機関としての労働委員会のメリット、紛争解決の実態等をわかりやすくPRするため、インターネット、SNS、動画なども活用し、労働委員会全体としての広報方策を検討する。</p>
見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>◇あっせん等の認知度向上に向けた方策 具体的な提案事項として、全国共通ホスター・リーフレットの配布、全国共通の愛称やシンボルマークの設定、マスメディアの活用、店舗等提携先の拡大、他の機関と連携した広報、関係機関など一次窓口での対応強化、あっせん等の様子を映像化し、広報ツールとして活用等の意見が見られた。 現状としては、個紛について、都道府県ごとの取組に加え、中労委も都道府県への広報ツール提供や、全国的なPRを実施しているが、この取組を集団に拡大することを検討する。 さらに、集団・個紛それぞれにおける取組について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大手全国スーパーの協力先の拡大 ・都道府県労委において地元スーパーを積極的に開拓する好事例の情報共有 ・関係機関に常時配布可能な広報ツール(リーフレット)を作成。中労委から関係機関の本部組織(本省個紛室、社労士会、事業主団体等)に話を通した上で、各都道府県労委から関係機関に、リーフレットを活用して労委の窓口を紹介してもらうよう依頼する ・上記リーフレットなどを活用し、労使間トラブル解決のための資源や経験が不足しがちな中小企業における問題解決に寄与すべく、事業主団体等を通じ、労委のあっせん機能をアピールする。 ・あっせんを映像や漫画形式でわかりやすく紹介する資料を用いて、広報に活用する等、取組を更に拡充していくことを検討する。
	<p>◇「労働紛争解決委員会」への改称について 労使紛争の未然防止や労働紛争の解決は労働行政の広範な分野で期待される役割であり、すでに労働局において積極的な取組がなされている(雇用環境均等部の設置)。したがって労委だけの役割として法律上規定するのは困難(名称も同様)ではないか。 一方、労委に対しても、その役割は期待されており、各労委の判断で積極的に取り組むことは望ましいと考える</p>

8 労働委員会の機能をさらに發揮するための方策等に関する意見

項目番号	78	項目名	事業主への労働紛争の防止に向けた意識啓発
関係労委(項目番号)	岩手(78)群馬(78)山形(3)		
分類項目	IV I	該当条文	労組法、労組法施行令
項目に関する背景事情や問題意識			<p>過去の労働紛争をみると、使用者が労働法規や労働紛争の解決策を知らないなど理解が不足し、労働者との行き違いが生じて労働紛争になる事案が多い。</p> <p>こうしたことから、使用者に対する労働紛争の防止に向けた意識啓発を行うなど、労働紛争の未然防止についての検討が必要。</p> <p>発生した労使トラブルを解決するだけでなく、労働者・使用者双方のワークルールへの理解を深めるなど、「労使トラブルの未然防止」の取組みの重要性は高まっている。</p> <p>労働関係の相談を受けていると、労働委員会での相談に限らず、労使ともに基本的な知識が欠如していると思われる案件が少なからずある。ワークルール及び労働紛争の解決制度については、労働者側、使用者側双方への周知・啓発が不可欠と思われる。</p> <p>無用な労使間の争いを事前に避けるために、使用者が日々行うべき労務管理について、労働委員会が啓発・教育を行うことが必要。</p>
具体的な課題・障害等			<p>特に人事労務管理に関しては、企業(使用者)間の温度差が激しいので、セミナーなどを開催しても、参加してもらいたい企業こそが参加してくれないということが起こっている。</p>
対応方策案			<ul style="list-style-type: none"> ○全国レベルでの使用者向けセミナー等の開催による学習機会の提供、労使紛争防止に向けた意識啓発、様々な情報発信など、使用者の意識改善を図り良好な労使関係の形成に資する取組の検討 ○労働問題とは直接の関係無い産業支援等を行っている団体・機関のセミナーや、小規模企業が集まりそうな会合において、各労委が使用者側の啓発・教育を目的とした人事労務管理に関する講話をを行うよう努める。 ○業界団体の総会や勉強会にて、全国の労働委員会が講話の機会を設けてもらえるように中労委から上部団体に掛け合ってもらう。 ○「在り方検討」の最終報告に盛り込むとともに、10月強化月間の取組みの一つに位置付け (出前講座は有効と思われるが、使用者などで労働法制に無関心な者についていかにして講座を受講してもらうかが問題) ○法令等を改正し、労働委員会の役割として記載
見直す場合の課題等 (中労委意見)			<ul style="list-style-type: none"> ◇周知月間の取組みの一つに位置づけ、使用者側の啓発・教育を目的とした人事労務管理に関する講話を実施するという意見について 都道府県労委ごとに取組内容が多様であることも踏まえ、一律に実施していくのではなく、都道府県労委が可能な範囲で実施する方向で検討する。また、労働局との連携等で仲介を必要とする都道府県労委があれば、中労委は、その希望に応じ個別に支援を行うことを検討する。 ◇労委の役割に労使紛争の未然防止を追加することについて 労使紛争の未然防止や労働紛争の解決は労働行政の広範な分野で期待される役割であり、すでに労働局において積極的な取組がなされている(雇用環境均等部の設置)。したがって労委だけの役割として法律上規定するのは困難(名称も同様)ではないか。 一方、労委に対しても、その役割は期待されており、各労委の判断で積極的に取り組むことは望ましいと考える

8 労働委員会の機能をさらに発揮するための方策等に関する意見

項目番号	81	項目名	業務参考資料の充実等
関係労委(項目番号)			静岡(81)
分類項目	IV	該当条文	—
項目に関する背景事情や問題意識			<p>〈事務局職員の実務マニュアルの共通化の検討について〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当労委では、事務局職員の異動が3年程度の間隔で行われている。事務局勤務の経験を有する職員が再度配置されることもあるが、人事異動の問題で確実とはいえない。かつて公益委員5名のうち4名が交代するという委員改選があり、こうした場合、委員会運営上、事務局職員の経験・助力が不可欠である。 ・当労委では、審査事件について、30年度の新規案件が0件となるなど減少傾向にあり、事務局職員のノウハウの蓄積と継承に危機感を抱いている。 ・全国的にも取扱い件数に地域間の偏りがあり、実務上の運用の細部や対応の留意点等については、比較的件数の多い都道府県労委や中労委に照会を行ったり、教示いただかざるをえず、相互の負担になっている。
具体的な課題・障害等			<ul style="list-style-type: none"> ・当労委では、審査・調整・個別それぞれの事件ごとに事務処理要領を整備しており、運用上の注意事項等を記載するなど、実務実態を反映するよう工夫しているが、事件当事者からの多様な要望に即応できるまでのものとはなっていない。 <p>〔想定される当事者要望の例〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・帯同者(家族等)の取扱い ・障害者への対応 ・稀少言語の外国人への対応 ・年少者の申請の取扱い
対応方策案			<p>○事務局職員の実務マニュアルの整備・充実が望まれることから、各都道府県労委が実務マニュアルを持ち寄るなどして、各労委で共通化できるものについて優れた実務マニュアルとして再整備する。</p> <p>〔再整備の具体例〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中労委事務局が取りまとめた執務資料『不当労働行為審査』編(平成30年8月)、今後作成予定の『取消訴訟の手続』編及び『労働争議の調整手続』編について、中労委事務局や各労委における実際の具体的運用の詳細を追加し提示する。 <p>(具体的な疑問・不明な例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働組合の資格審査関係 ・労組法2条の実質的要件に係る具体的な審査の方法や判断基準 ・同法5条の形式的要件に係る組合規約上の表現の厳格性と許容できる表現範囲の考え方 ・連合団体の審査における傘下組合に対する審査の程度・内容 など
見直す場合の課題等 (中労委意見)			<p>◇事務局職員のマニュアルの整備・充実</p> <p>中労委が作成するマニュアルをLGWANIに掲載するとともに、都道府県労委にも情報共有のため各自のマニュアルを掲載するよう呼びかけ、様々なケースの中から適切な例を見つけ出せる場を設けられないか検討する。</p>

8 労働委員会の機能をさらに発揮するための方策等に関する意見

項目番号	83	項目名	研修の充実(研修内容等)
関係労委(項目番号)			山形(83)(101)
分類項目	III	該当条文	—
項目に関する背景事情や問題意識			<p>8-(4)-① 研修の充実(研修内容等) 【個別労使紛争の増加への対応】</p> <p>個別労使紛争が大半を占めるようになった現状を踏まえ、労働委員会委員が持つ個別労使紛争の解決のための知識・スキルの底上げ、均一化を図る必要がある。</p> <p>【法改正等社会の動きへの対応】</p> <p>働き方改革や新たな在留資格による外国人労働者の受け入れなど、法令や制度の改革が進められており、それらに関連した職場のトラブルが増加する可能性が高い。</p>
具体的な課題・障害等			
対応方策案			<ul style="list-style-type: none"> ・「個別労働紛争解決研修【基礎研修】」の受講の義務化 ・個別労使紛争の増加、法令や制度の改革に対応したテーマによる研修の実施・充実。例えば、中労委が実施する専門研修、全労委総会や各ブロック総会での研修や情報の共有など
見直す場合の課題等 (中労委意見)			<p>具体的な提案として、時機に適ったテーマによる研修の実施、研修における模擬あっせんなどの実施が見られた。</p> <p>時機に適ったテーマによる研修については、引き続き実施していく。また、研修における模擬あっせんなどの実施については、他の事例を参考にするなどして、実施に向け検討していく。</p>

8 労働委員会の機能をさらに発揮するための方策等に関する意見

項目番号	89	項目名	労働委員会手続におけるIT化に向けた検討及び広域事件への対応
関係労委(項目番号)			東京(89)
分類項目	I ~IV	該当条文	労委規則等
項目に関する背景事情や問題意識			<p>○労働委員会手続におけるIT化に向けた検討及び広域事件への対応 裁判手続については、平成30年3月30日の内閣官房に置かれた検討会による「裁判手続等のIT化に向けた取りまとめー「3つのe」(注)の実現に向けて」の取りまとめを受けて、現在、最高裁、法務省等でIT化に向けた検討が具体的に進められている。 労働委員会の処分について行政訴訟が提起された場合、民事裁判手続等のIT化によって、どのような影響を受けるのか、その場合、何らかの準備が必要なのかといった問題のほか、労働委員会の手続に準用されている民事訴訟法の規定もあることから、民事裁判手続等のIT化のための法改正が、労働委員会の審査に与える影響の有無等についても注意を払っておく必要があると思われる。また、民事裁判手続IT化の議論の中には、民事裁判手続とは異なる労働委員会ならではの手続の中で、参考とすべき点もあると思われるので、前記動きに注意を払いつつ、労働委員会独自の手続きにおけるIT化についても研究していく必要があるのではないか。 (注)「3つのe」とは「e提出」、「e事件管理」、「e法廷」。</p> <p>他方、申立てに係る現状を見ると、近年、申立ての約7割を占める合同労組が大都市に集中して存在することから、大都市の労働委員会に事件が集中している。この背景には合同労組案件の増加がある。インターネットの普及等により、労働者が住所地から離れた遠隔地に事務所がある組合に容易に個人加盟できる状況になった。それ故、全国展開していない中小零細企業が、紛争地域と全く無縁な場所の労働委員会での対応を強いられる状況が現出しており、当該企業にとって時間的、費用的等に多大な負担を強いるケースも少なくない。企業に過度の負担が発生し、そのためには不相応な条件での妥協、解決をせざるを得ない状況がある。また、審査を行う労働委員会と異なる遠方の都道府県の被申立人の所在地あるいは組合員勤務地において実際に事件が発生している場合は、我々委員としても、現地を訪問し、実地調査、協議等を実施するにあたり、遠隔地ゆえに困難な状況がある。</p>
具体的な課題・障害等			
対応方策案			調査において、テレビ会議方式等を導入することや制度の柔軟な運用等により、公平な対応ができるようにする必要がある。
見直す場合の課題等 (中労委意見)			労働委員会手続きのIT化の検討について提案がみられたところ、まずは本年5月31日に成立した情報通信技術活用法の施行(公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行)に向け、中労委への申請等の手続きについて、原則オンライン化を明確にし、関係者への周知を図る。

8 労働委員会の機能をさらに発揮するための方策等に関する意見

項目番号	92	項目名	中労委と都道府県労委との間の情報共有
関係労委(項目番号)			愛知(92)
分類項目	II	該当条文	労委規則第85条
項目に関する背景事情や問題意識			労働委員会の業務が機関委任事務から自治事務に変更したにもかかわらず、時代にそぐわない過去からの規定が残存しているため、この機会に見直しを求める。
具体的な課題・障害等			中労委に対する報告は四半期ごと又はそのたびごとに報告するものとされているが、都道府県労委からの報告が掲載される中労委の年報は1年に1度だけであり、3ヶ月ごとに逐一提出する必要性がなく、煩雑である。 【都道府県からの意見一覧番号609】
対応方策案			規則第85条の報告はすべて年1回とする。 これにより、中労委事務局及び都道府県労委事務局の事務の軽減に資する。
見直す場合の課題等 (その他)			報告期間を延ばすと情報の共有ができなくなるおそれがある。

8 労働委員会の機能をさらに発揮するための方策等に関する意見

項目番号	93	項目名	事件処理結果等に関する情報共有
関係労委(項目番号)			青森(93)岐阜(93)
分類項目	III	該当条文	—
項目に関する背景事情や問題意識		<p>個別あっせんにおいて労働委員会が提示する解決金の額は、事案に応じて両当事者が納得できる金額を提示できるように努めているところである。しかし、労働委員会ごとに金額の水準は異なっており、その解決金の算定根拠を示すような資料はない。そのため、両当事者に解決金の金額について納得してもらうための根拠に乏しい場合がある。解決金の額についての情報共有があれば、それらの情報をまとめて客観的な根拠とすることができますのではないか。</p>	
具体的な課題・障害等		<p>未払い賃金などについての争いがある個別あっせんの場において、労委が把握できる事実が限られる上に、両当事者の主張が対立していて明確な未払い額の算定が困難な事案があった。当事者が解決金での解決を希望しているため、労委から一定の解決金を示したいが、その算定根拠が労委独自のもので、両当事者への説得の材料となる客観的な根拠がない。</p>	
対応方策案		<p>各労働委員会における事案ごとの解決金の額について、定期的に調査を実施し、情報共有の促進を図る。また、労働局での事案ごとの解決金の額についても情報共有を図りたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全国の労働委員会委員の事件の情報共有と委員相互の交流ができるネット上でのホームページ構築等 ・ 判例等を瞬時に検索できる情報端末の整備等 	
見直す場合の課題等 (中労委意見)		<p>個別あっせんの解決金額は、DVDに金銭解決した場合の解決金の額が盛り込まれており、事案の内容と合わせて参考することにより、解決金の額を検討する際の参考とすることができる。本年10月配布予定のDVD(第6版)からは、検索の対象を事案の概要を含むすべての情報に拡大する機能強化を図り、利便性を向上させることとしている。</p>	

9 外国人労働者の増加への対応

項目番号	101	項目名	外国人労働者の増加への対応
関係労委(項目番号)	愛媛(101)滋賀(101)、岡山(3)、山口(3)		
分類項目	IV	該当条文	一
項目に関する背景事情や問題意識	<ul style="list-style-type: none"> ・滋賀県では製造業を中心に外国人労働者の増加が続いているところである。 ・改正入管法がすでに4月1日から施行され、いつ外国人労働者からの相談やあっせん申請があるかわからないなか、受け入れ体制が労働局と比べて整備されているとは言えない状況にある。 ・こうしたなか、滋賀県在住の外国人の生活上の困りごとの相談窓口の運営を担っている滋賀県国際協会との連携を模索しているが、滋賀県労委単独でできることには限界があることから、全国的に共同でできることを検討していただきたい。 　外国人労働者の拡充に伴う紛争事案に対応するため、外国人労働者を念頭においた広報を拡充すべきと思われる。 　また、外国人労働者からの相談等に円滑に対応するため、通訳の確保やその利用に対する財政的措置が望まれる。 		
具体的な課題・障害等	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の言語の通訳者は人員が限られており、県内だけでは調達が困難である。 ・労働法の専門的知識を有する通訳者はほぼいない。 ・同様の労働委員会制度や申請手続きなどの案内書等説明資料を各労委が作製することは極めて非効率的である。 		
対応方策案	<p>①通訳関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国的な通訳者リストの作成 ・労働法の専門的通訳の育成 ・その利用に対する財政的措置 <p>②翻訳関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国共通の説明資料の翻訳等 などの受入れ体制の早急な整備 <p>③外国人労働者を念頭においた広報の拡充</p>		
見直す場合の課題等 (中労委意見)	<p>具体的な提案として、外国人労働者への対応に関して、全国的な通訳リストの作成や、説明資料の翻訳等外国人受け入れ体制の整備、通訳の確保や利用に対する財政支援が見られた。</p> <p>中労委が広報用に作成するリーフレットについて、翻訳資料を作成することを検討する。その他通訳の確保等の全般的な受け入れ体制について検討する。</p>		

第四回小委員会において近畿ブロックから提出のあった資料

別添 1

小委員会で議論することが適当と考えられる項目一覧

項目番号	意見の項目	関係労委	
① 規定の文言が明らかに実態と乖離しているとされるもの			
17	審問の開始期間	北海道、新潟、長崎、熊本16	審査
18	答弁書の提出期限	北海道、新潟、宮崎	審査
25	会計監査人による証明等の審査要件	秋田、埼玉、長野、兵庫、島根、香川、宮崎、鹿児島、沖縄	審査
② 規定に不備があるとされるもの			
22	労働委員会の管轄	兵庫、奈良、和歌山、島根、香川	審査
42	命令確定後の職権による取消等	京都、大阪	審査
43	代理人許可制度の見直し	宮城、熊本16、沖縄、	審査
48	秩序維持、録音禁止等	福岡	審査
71	個別あっせんへの時効中断効の導入	岐阜、佐賀	調整
③ 労働委員会制度全体の観点から見直しが適当とされるもの			
54	不当労働行為申立の除斥期間	東京、京都	審査
④ 引き続き、制度改正について検討していくことが望ましいもの			
52	審級省略	東京	審査

小委員会で議論することが適當と考えられるもの(項目別)

① 規定の文言が明らかに実態と乖離しているとされるもの

項目番号	17	項目名	審問の開始期間
分類項目	II	該当条文	労委規則第41条の6(審問の開始)
指摘されている課題・問題点		<ul style="list-style-type: none"> ○ 労委規則第41条の6において、「委員会は、申立てのあつた日から原則として30日以内に審問を開始する」とされている。しかし、近年の審査においては、調査を複数回行って申立事実の特定や争点整理等を行い、それから審問を開始しており、申立てから審問の実施までに六ヶ月以上を要するのが通例である。 ○ このように審査実務と法令との間に乖離が生じていることは、法令遵守の観点から問題であることはもとより、当事者の理解も得られない。 	
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案		<ul style="list-style-type: none"> ○ 各労委の実態を調査し、平均的な期間を設定する。 ○ 「〇日以内」ではなく、「速やかに」などの表現に修正する。 ○ 同規則第41条の2(調査の手続)において「調査を開始するときは、委員会は遅滞なく、その旨を通知し…」とあることから、41条の6においても抽象的な表現にする。 ○ 民事訴訟規則60条に倣い「…申立てのあつた日から原則として30日以内に、審問を開始する(事件を調査に付するときを除く。)ものとし、…」に改正する。 	
(2)作業チームでの議論			
規定改正を議論する合理的な理由があるとの意見		<p>◆ 実務と法令との間に乖離が生じており、労委規則を見直すのが適當ではないか。</p> <p><労委規則改正を議論する合理的な理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 実現がほぼ不可能となった背景には立法事実が変化したことにある。すなわち、昭和50年代までは、相当数の事件において30日以内に第1回審問を実施しており、調査はほぼ1回で終了するなど当時は成り立ち得る規定であったが、その後、事件処理の迅速化の観点から、調査で争点整理を尽くしてから審問を行うようになったことに伴い30日以内の審問開始はほぼ不可能となった。 ○ 平成24年7月に全労委運営委員長名で各労委に対し提案された審査期間1年の審査処理モデルを見ても第1回審査は5箇月目となっており、これを見ても「原則として」が成り立たなくなっていることは自明である。 ○ このように審査実務と法令との間に乖離が生じていることは、法令遵守の観点から問題であることはもとより、当事者の理解も得られない。 	
それに対する主な意見等		<ul style="list-style-type: none"> ○ 労委規則の規定については、制定時から立法事実に変更があった(前提とする審査のモデルが変わった)として、「30日以内」を「速やかに」にするなどの見直しを行うことを検討してはどうか。 ○ 労委規則においては「30日以内」を維持しつつ、審査期間に影響を及ぼさない範囲で労委ごとの柔軟な運用を認める規定への改正も考えられるのではないか。 ○ 審査の迅速化に逆行することにならないよう、審査の実状を踏まえた審査のモデルの再構築やそれに合わせた他の規定の見直しを検討することも必要ではないか。 	

① 規定の文言が明らかに実態と乖離しているとされるもの

項目番号	18	項目名	答弁書の提出期限
関係労委(項目番号)			北海道(18)新潟(18)宮崎(18)
分類項目	II	該当条文	労委規則第41条の2第2項(答弁書の提出期限)
指摘されている課題・問題点			<ul style="list-style-type: none"> ○ 労委規則第41条の2第2項において、「被申立人は、申立書の写しが送付された日から原則として10日以内に、(中略)答弁書を提出しなければならない」とされている。しかし、当事者が代理人弁護士を選任し、書面を作成する時間等を考慮すれば10日以内の答弁書の提出は現実的に困難である。 ○ このように審査実務と法令との間に乖離が生じていることは、法令遵守の観点から問題であることはもとより、当事者の理解も得られない。
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案			<ul style="list-style-type: none"> ○ 各労委の実態を調査し、平均的な期間を設定する。 ○ 「〇日以内」ではなく、「速やかに」などの表現に修正する。 ○ 期限を遵守させるためには、妥当な期日(例えば20日間など)を定めて根拠とする。
(2)作業チームでの議論			
規定改正を議論する合理的な理由があるとの意見	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 実務と法令との間に乖離が生じており、労委規則を見直すのが適当ではないか。 <労委規則改正を議論する合理的な理由> 		
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現在の10日以内の期限内には、使用者はきわめて形式的な答弁しか出せないため答弁書に実質的内容を求めるならば、実現不可能な規定。 ○ 労委規則第41の2第1項は答弁書の提出とともに証拠の提出も求めているので、実質的内容を求めていると解される。このため、現在簡易な答弁書の期限内提出で運用出来ているとしても、それは適当な運用とは言えない。 ○ このように審査実務と法令との間に乖離が生じていることは、法令遵守の観点から問題であることはもとより、当事者の理解も得られない。 		
それに対する主な意見等			<ul style="list-style-type: none"> ○ 「10日以内」という期限のもとでは、形式的な書面しか提出されないことが想定されるのではないか。 ○ 現行規定は「原則として」であり、審査委員が当事者の実状に応じて柔軟な対応を行うことも可能ではないか。 ○ 10日以内に簡潔な反論のみ提出を求め、第一回の調査の期日までに詳細かつ具体的な主張を行わせるという運用を行うこともできるのではないか。 ○ こうしたことを勘案しながら、見直しの要否について引き続き検討してはどうか。

① 規定の文言が明らかに実態と乖離しているとされるもの

項目番号	25	項目名	会計監査人による証明等の審査要件
関係労委(項目番号)		秋田(25)埼玉(25)長野(25)兵庫(25)島根(25)香川(25)宮崎(25)鹿児島(25)沖縄(25)	
分類項目	I	該当条文	労組法第5条第2項第7号(職業的に資格のある会計監査人)
指摘されている課題・問題点		<ul style="list-style-type: none"> ○ 労組法第5条第2項第7号の「組合員によって委嘱された職業的に資格がある会計監査人による…証明書」について、「職業的に資格がある会計監査人」は、行政解説では公認会計士又は監査法人とされている。しかし、中小規模の組合が公認会計士等に委嘱するのは財政的な負担が大きく、現実的でない。 ○ 組合に対して事実上困難なことを強いて組合が救済申立てを行う道を狭めているとの指摘を受ける。また、資格審査のために形式的に規約の修正を行う組合も見られる。 	
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案		<p>① 労働組合が不当労働行為の救済を求める場合と、法人登記等のために資格証明書の交付を求める場合を分けて考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不当労働行為の救済を求める場合は、規約に「労働組合の会計報告において、組合員によって委嘱された会計監査人による証明書が公表される」との規定があればよいこととし、当該会計監査人を「職業的に資格がある」会計監査人に限定しないこととする。 <p>②組合の規模で分けて考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「職業的に資格がある会計監査人」の会計監査は大規模な組合に限る。(組合員数、収支決算金額等により区分) ・ 小規模労組の場合は、金融機関の残高証明書等で資産の実在性をチェックする。 <p>③その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会計監査(証明)は、公認会計士等でなくともできるようにする。(労組法第5条第2項第7号中「職業的に資格がある」の文言の削除) ・ 「職業的に資格がある会計監査人」に代わる監査方策を設ける。 (組合監査役による監査の実施、会計の議決・承認、議事録・帳簿書類の整備等) 	
(2)作業チームでの議論			
規定改正を議論する合理的な理由があるとの意見		<p>◆ 実務と法令との間に乖離が生じており、労組法を見直すのが適当ではないか。</p> <p><労組法改正を議論する合理的な理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働組合の実態を踏まえると監査法人等の会計監査を受けることは困難であり、現実的でない規定となっている。なおかつ、実際の事件で労組の代理人弁護士から強硬に組合規約の修正を拒否され、支障が現に発生しているところもある。 ○ 立法論的には見直せない理由ではなく、不当労働行為の救済を求めるときにある程度、組合の財産が管理されている必要があるとはいっても、公認会計士の監査を受けなければならない合理的な説明をするのは困難である。 ○ また、合同労組のような立法時には想定されなかったような組合が少なくとも労働委員会との関係では多数を占めているような現状との乖離が生じているともいえる。 ○ 地方公務員法上の職員団体については、登録要件としては、同法53条第2項によれば、経費及び会計に関する規定があればよく、特段会計監査人等の規定は求めていないが、いわゆる法人格付与法で、法人格取得の場合のみ財産の所有及び運用を目的とすることから会計報告を厳正に行うことを要件として労働組合法相当の規定を設けていることとのバランスをどう考えるか。 	

それに対する主な意見等	<ul style="list-style-type: none">○ 労働組合の公正な会計を担保し、民主的な運営を確保するための方策は必要であるが、そのための手段として、会計監査人への委嘱が必須かどうかは検討の余地があるのではないか。○ 例えば、「会計監査人その他労働委員会規則で定める者」などとして、柔軟な解釈・運用を可能にすることを検討してはどうか。○ 現行法は、不当労働行為の救済申立てのほか、委員の推薦、法人格の付与など資格審査が必要なすべての手続において一律の要件を満たすことを要求している。他の法令も参考にして、規模や手続ごとに要件を変えることも検討してはどうか。
-------------	---

② 規定に不備があるとされるもの

項目番号	22	項目名	労働委員会の管轄
関係労委(項目番号)		兵庫(22)、奈良(22)、和歌山(22)、島根(22)、香川(22)	
分類項目	I II	該当条文	労組法施行令第27条(申立ての管轄)、労委規則第30条(移送)、労委規則第31条(管轄の指定)
指摘されている課題・問題点		<ul style="list-style-type: none"> ○ 労組法施行令第27条第1項に定める土地管轄は、労働組合・労働者の便宜を図ったものと説明されるが、例えば、合同労組が所在地の労委に申立てを行った場合、実質的な当事者である組合員にとっては遠隔地で審査が行われることになり、調査・審問期日への出席等に係る経済的・時間的な負担など不利益となることがある。使用者にとっても同様の負担が生ずる。 ○ 事件の発生地が申立てを受けた労委から遠隔地にある場合、委員が現地調査を行ったり、当事者との協議を実施したりすることが困難な場合がある。 	
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案		<ul style="list-style-type: none"> ○ 申立人の便宜に配慮した現行の管轄の原則は維持した上で、紛争発生地と使用者の住所地又は主たる事務所の所在地が同一都道府県である場合など、一定の条件下で当該行為地の労委への移送を可能とするような制度の検討が求められる。 ○ 労働組合の便宜に配慮した現行の管轄原則は維持しつつ、申立人・被申立人両者の同意により、事件の管轄を申立労委から紛争地労委に移送できるしくみを導入すべき。その手法として、労働組合法施行令又は労働委員会規則に、民事訴訟法第19条(必要的移送)のような規定を取り込めないか検討。 ○ 直接の当事者の関わりやすさや紛争の実情把握の観点から、行為地を管轄する労委が取り扱うべきことを優先しつつ、優先的取扱いでは支障があるケースについて具体的に検討を加え、その改善策を盛り込んでいくことにより、最終的な解決策を見出していくたらどうか。 	
(2)作業チームでの議論			
規定改正を議論する合理的な理由があるとの意見		<p>◆ 労委規則等改正を含む制度的な検討をすることが適當ではないか。 例えば、被申立人から申立てがあり、申立てを受けた労委が審査して適當と考えられる事件については、発生地の労委に移送するが、不服があれば中労委に異議申立てができるというような制度について検討する必要がある。</p> <p><労委規則等改正を議論する合理的な理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が都市部の合同労組に加入したが、不当労働行為発生地の方に労使関係が展開し、被申立人も当該の労働者もそこにいる場合、証拠等もそこに存在しているにもかかわらず、遠隔地である労組所在地で救済が申し立てられる結果、審査手続上支障が生じている。 ○ 民事訴訟同様、管轄は事件の審理のしやすさと当事者の利益との調整で決まってくるもので、労働組合法においても同様の考慮はなされているといえるが、審査の迅速性と当事者の利益という調整の中で、中小企業等一方の当事者が大きな負担を強いられる等あまりにゆがんだ結果が生じている可能性があり、制度的に検討する必要がある。 	

それに対する主な意見等	<ul style="list-style-type: none">○ 労働組合に申し立てる先の労委の選択を認めた結果、組合員や相手方当事者である使用者に不利益が生じたり、審査の遅滞が生じたりしている事例を調査・収集し、制度的な手当を検討してはどうか。○ その際、労組法施行令第27条第3項に基づく中央労働委員会による管轄指定を活用することの是非を検討するほか、新たな移送の仕組みを設けることなどを検討してはどうか。○ 現行法で考えるとすれば、中労委の管轄指定か移送が考えられ、移送は現状は管轄違いのみとなっているので、法律的な仕組みも含めどういったことができるか検討を深めていく必要がある。○ 労働組合の選択権を阻害することが懸念される中で、それを上回る利益があるか、というような検討が必要。
-------------	--

② 規定に不備があるとされるもの

項目番号	42	項目名	命令確定後の職権による取消等
関係労委(項目番号)		京都(42)、大阪(42)	
分類項目	I	該当条文	労組法第27条の14第2項、3項(救済命令の失効)
指摘されている課題・問題点		<ul style="list-style-type: none"> ○ 労組法第27条の14第2項において、労委による和解の認定は「救済命令が確定するまでの間」に行うこととされている。救済命令の取消訴訟等において訴訟上の和解が成立した場合は、その時に命令が確定するため、労委による和解の認定により救済命令を失効させる(同条第3項)ことができない。 こうした問題を回避するために、実務上、訴訟において和解が成立する期日の直前に、当事者から申立てをしてもらって労委による和解の認定を行い、救済命令を失効させているが、技巧的かつ煩瑣な手法である。 ○ 救済命令が確定した後に関連訴訟において救済命令の内容を含む包括的な和解が成立した場合であっても、既に救済命令が確定している以上、労委による和解の認定により救済命令を失効させることはできない。 ○ 一方、救済命令を失効させることができなければ、命令は存続することになり、たとえ組合に履行を求める意思がなかったとしても、裁判所への不履行通知(労委規則第50条第2項)等を行う義務が労委に課せられることになる。 	
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案		<p>法の不備を解消するため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 当事者の求めに応じて、命令確定後に委員会が失効を宣言する規定(取消しの処分に当たる。)を設ける。 ② 会長判断あるいは公益委員会議での決定等により、職権で命令取消しができる規定を設ける。 	
(2)作業チームでの議論			
規定改正を議論する合理的な理由があるとの意見		<p>◆ 規定の不備を解消するため、労組法の見直しが適当ではないか。</p> <p><労組法改正を議論する合理的な理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 命令確定後和解が成立し、その内容が必ずしも命令どおりではなかったというケースは、そもそも同条の規定では処理できないという問題が発生している。 ○ 和解が行われた場合の命令の効力が残ることを問題とし、命令は失効するということを明らかにせんがために、この労組法第27条の14の規定が新たに設けられたが、この規定でカバーできない問題が実は存在したという問題、すなわち、同条が設けられたときに規定上の不備が生じたものと考えられる。 ○ また、取消訴訟の中で和解の方向が示された場合、和解認定の条項を使い同日付で処理しているが、手続き的に迂遠である。 	
それに対する主な意見等		<ul style="list-style-type: none"> ○ 手續が技巧的かつ煩瑣であるものの、実務上対応ができるおり、現実に問題が生じることは少ないのでないか。 ○ 法律を改正して労委が職権により確定した救済命令を取り消すことができる旨を定めることも考えられるが、行政行為の「不可変更力」との整理が必要ではないか。 ○ こうしたことを踏まえつつ、どのような事案において問題が生じているか、実務としてどのように対応しているなど事例を収集・共有しながら、法律の見直しの要否について引き続き検討してはどうか。 	

② 規定に不備があるとされるもの

項目番号	43	項目名	代理人許可制度の見直し
関係労委(項目番号)		宮城(43)熊本(16)沖縄(43)	
分類項目	II	該当条文	労委規則第35条第4項(代理人許可制度)
指摘されている課題・問題点		<ul style="list-style-type: none"> ○ 弁護士が代理人となる場合について、弁護士法第3条の規定にかかわらず、おしなべて労委規則第35条第4項の許可を必要とすることには合理的理由がない。 ○ 会長(審査委員)の許可を得るまで代理人としての行為ができないことから、調査の日程調整や答弁書の提出等が遅延することがある。 ○ 申立てや取下げの代理は認めないと、審査手続において代理人名義でできることできないことが混在することは当事者を混乱させている。 	
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案		<ul style="list-style-type: none"> ○ 非弁行為の危険性の少ない者(弁護士や申立人組合の役員など)の代理人申請については、届出制とするよう、労委規則を改正する。 ○ 弁護士は代理人となることができる旨の規定を追加し、弁護士が代理人となる場合は、許可を不要とし、全ての書面提出等を代理人名義でも可能とする。 ○ 弁護士が代理人となる場合以外について、代理人許可後は、全ての書面提出等を代理人名義でも可能とする。 	
(2)作業チームでの議論		<p>◆ 規定の不備を解消するため、労委規則の見直しが適当ではないか。 例えば許可制度を見直し、許可に代えて届出制とすることなどを検討するとともに、併せて中労委の通達により定められている代理申立てについても、見直す。</p> <p><労委規則改正を議論する合理的な理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成9年に弁護士が弁護士法第3条により委任状のみで当然代理人になれると言張して許可申請書の提出を強硬に拒んだため、対応に苦慮したケースがあった。 ○ 弁護士が代理人となる場合について、弁護士法第3条の規定にかかわらず、許可を必要とすることの法的な合理性を説明することは難しい。 	
それに対する主な意見等		<ul style="list-style-type: none"> ○ 労使の紛争は労使当事者で話し合って解決を図ることが基本であり、申立てや取下げは当事者自らの意思で行うべきと考えられないか。こうしたことも踏まえて、許可制度への理解を求めつつ、代理人名義でできることの範囲を明確にしてはどうか。 ○ ここを緩めると、弁護士だけではなく、社会保険労務士はどうかとか際限ない議論になっていくのではないかとの危惧がある。 	

② 規定に不備があるとされるもの

項目番号	48	項目名	秩序維持、録音禁止等
関係労委(項目番号)			福岡(48)
分類項目	II	該当条文	労組法第27条の11(審問廷の秩序維持)、労委規則第41条の7第7項(審問廷の秩序維持)、労委規則第35条第2項(会長の指揮権)
指摘されている課題・問題点			<ul style="list-style-type: none"> ○ 審問における秩序維持については、労委規則第41条の7第7項において会長の秩序維持権が明確に定められているが、調査については、審査指揮権のほかには秩序維持等に関する規定が存在しない。このため、調査において、当事者が審査委員の指揮にしたがわずに録音等を行おうとする場合の対応に支障が生ずる。
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案			<ul style="list-style-type: none"> ○ 労委規則において、確認的に調査や調整事件における秩序維持、録音禁止等に関する規定を整備する。
(2)作業チームでの議論			<p>◆ 現状と合っていない現行規則の調査に係る規定全体の見直しを検討するのであれば、規定の不備を解消するため、調査についても審査と同様の規定を整備することが適当ではないか。</p> <p><労委規則改正を議論する合理的な理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 多くの府県では、要領や申合せ事項で運用しており、特に問題は生じていないとする一方、労委によっては、当事者がそのような内規には従う必要はない強く抵抗される事例があった。現に支障が生じているのであれば、現実に合わせてこのような規定を設けることを検討すべき。 ○ 現行の労委規則は、審問については秩序維持の規定があるが、調査については会長(審査委員)の指揮権のみが規定されている。調査においては、かなり自由な運用、例えば指揮権を持たない職員だけでも調査はできることになっているなど、現実に行われている調査と規則の調査はイメージが違っている。
それに対する主な意見等			<ul style="list-style-type: none"> ○ 多くのケースは審査委員の審査指揮により対応できるのではないか。 ○ 各労委において内規を定めたり申合せを行ったりして対応している例もある。こうした事例の収集・共有を図るべきではないか。

② 規定に不備があるとされるもの

項目番号	71	項目名	個別あっせんへの時効中断効の導入
関係労委(項目番号)			岐阜(71)佐賀(71)
分類項目	I	該当条文	個紛法第16条(時効の中止)
指摘されている課題・問題点			<ul style="list-style-type: none"> ○ 個別の労使紛争解決機関には労働委員会の他、労働局やADR制度に基づく民間の機関(社労士会労働紛争解決センター等)があるが、それらの機関には申出による時効中断効があるのに対し、労働委員会にはその規定がない。そのため、相談や申出(申請)の際にはその点について十分に説明する必要があり、事案によっては労働委員会への申出(申請)を見合わせる等、他の機関の制度に比べ利用しづらい現状がある。 ○ 弁護士・社会保険労務士は労働委員会のあっせんが時効中断にならないことを知っているため、時効中断を意識するような相談については、労働委員会を紹介しないことから、そうした相談が労働委員会にきていないのではないかと考えられる。
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案			<ul style="list-style-type: none"> ○ 申出者が利用する機関によって、効果に差異があるという不公平を解消するため、労働委員会の個別あっせんについても、時効中断効が適用されるよう、所要の法令整備を行う。
(2)作業チームでの議論			<p>◆ 規定の不備を解消するため、労働委員会の個別あっせんについても、時効中断効が適用されるよう、所要の法令整備を行うことが適当はないか。</p> <p><個紛法改正を議論する合理的な理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 紛争解決制度全体を見た場合、労働委員会のあっせんだけが時効の中止効がない。そのことで、労働委員会のあっせんが避けられる状況にある。少なくとも労働局の仕組みと合せておく必要がある。 ○ 「訴えの提起」より前に、三者構成の労働委員会の場で、話し合いにより解決しようとする労働委員会のあっせん制度が利用しやすくなっているのは問題。 ○ 時効の中止ができれば相談者にとってメリットとして大きく、それを知らせる広報効果も大きい。
それに対する主な意見等			<ul style="list-style-type: none"> ○ 労委のあっせんは、個紛法第12条で努力義務しか規定されておらず、そもそも法律的な制度がない。時効の中止は民法の特別規定になるから法律があり、それに基づいた運用が行われたところについて時効の中止が認められるもの。 労働局も個紛法で、労働局は相談・援助からあっせんまでやってという手続きの中で、そういう手続きを全部やった中で民法の特例としての法律効果を与えていた。 ○ 中止効を定めようとすると都道府県の個紛法みたいなものを作った上で、時効の中止効を与えるというのはあるが、時効の中止効のために新たな法律制度を作るというのは(国において)なかなか理解が得られないのではないか。 ○ 他方、労働委員会の機能強化のために、都道府県の事務と位置づけて新たな制度設計をしてやっていくという一致した背景があるということであれば、新たに労委の中にそういう制度を設定した上で、その中で法律効果として時効中断効を設けることは考えられるが、現状各労委でのやり方がさまざまなかつて、新たな制度設計を行うことは現実的ではないのではないか。 ○ 少なくとも労働委員会が個別紛争を扱う法律の体系について、法体系の位置づけとしてこれだけ入れるのが難しいのは理解するが、一方で中労委、厚労省が個別紛争を労働委員会でやって欲しいというスタンスなのであれば、将来的には制度設計していくことを考えていくべきではないか。

③ 労働委員会制度全体の観点から見直しが適当とされるもの

項目番号	54	項目名	不当労働行為申立の除斥期間
関係労委(項目番号)			東京(54)京都(54)
分類項目	I	該当条文	労組法第27条第2項(不当労働行為申立の除斥期間)、 労委規則第33条第1項第3号第4号(申立の却下)
指摘されている課題・問題点			<ul style="list-style-type: none"> ○ 労使関係の実情としては、不当労働行為が争われる事件が発生した後も、当事者が団体交渉によって自主的に問題を解決するための努力が継続されていることが多い。その間、労働関係調整法に基づくあっせん等が活用されることもある。こうした努力が継続されたにもかかわらず、結局、当事者間の団交では解決に至らず、申立てが行われることとなった場合、その時点で既に一年を経過していれば、申立ては却下される。 当事者は、一年の期間を遵守しようとすれば、合意による解決を目指す手続の途中で対立的な申立てを行わざるを得ない。こうした取扱いは正常な労使関係の回復の障害となる。 ○ また、地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条による解雇に係る申立ては、同法第16条の3及び労委規則第33条第1項第4号により、二月を経過してなされた場合は却下される。これも同様に、救済の障害となる。
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案			<ul style="list-style-type: none"> ○ 民事調停法第19条(「…により事件が終了し…た場合において、申立人がその旨の通知を受けた日から2週間以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、調停の申立ての時に、その訴えの提起があつたものとみなす」)等の規定を参考に、上記のような制度(労働組合法)の改正を検討。
(2)作業チームでの議論			
規定改正を議論する合理的な理由があるとの意見			<p>◆ 調整・審査両方が併存している労委の機能を生かすため、労組法改正が適当ではないか。</p> <p><労組法改正を議論する合理的な理由></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労使関係は歩み寄りの中で解決するのがより望ましいにもかかわらず、あっせんの手続をやっている最中に除斥期間にかかりそうになつたら、対立的な不当労働行為の方に切り替えざるを得ず、制度的に不備があると考えられる。 ○ 調整・審査両方が併存している労委の機能を生かすためには、そのような場合には、あっせんの申請があつたときに不当労働行為の申立てがあつたものと見なすことが望ましいし、これは、現実に起こりうる問題である。
それに対する主な意見等			<ul style="list-style-type: none"> ○ あっせん手続の多くは一年を経過する前に終了するのではないか。 ○ また、あっせん手続が長期化する場合は、一年を経過する前に注意喚起すればよいのではないか。 ○ 一年の除斥期間があることが救済の隘路となるのは具体的にどのような場合など事例を収集・分析する必要があるのではないか。その結果を踏まえて、例えば、除斥期間の例外を設けるなど法律の見直しの要否について検討してはどうか。 ○ 地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条による解雇に係る申立ての取扱いについては、行政執行法人の労働関係に関する法律第18条による解雇とともに、公務員の労働基本権の在り方に関する議論の中で検討されるべき問題ではないか。

④ 引き続き、制度改正について検討していくことが望ましいもの

項目番号	52	項目名	審級省略
関係労委(項目番号)		東京(52)	
分類項目	I	該当条文	労組法第27条の15(再審査)、労組法第27条の19(取消訴訟)
指摘されている課題・問題点		<ul style="list-style-type: none"> ○ 都道府県労委において命令を発出しても、中央労働委員会における再審査、東京地裁における取消訴訟、東京高裁における控訴審、最高裁における上告審と続き、命令が確定するまでに最高五審制となっているのが現状である。あまりに時間がかかり過ぎ、命令を発出しても原状回復として実効性がない。 	
対応方策案			
(1)意見提出労委の主な方策案		<ul style="list-style-type: none"> ○ 審級省略の制度化 中労委の命令への行政訴訟は地方裁判所審理を省略し、高裁での審理開始とするなどいわゆる「審級省略」を本格的に検討すべく、厚労省、法務省と協議、法律見直し手続きに乗せること。 	
(2)作業チームでの議論			
制度見直しを引き続き検討すべきとする理由があるとの意見		<ul style="list-style-type: none"> ◆ 審級省略の制度化に向けて、引き続き検討していくべきではないか。 <制度見直しを引き続き検討すべきとする理由> ○ 最高5審制となっている現状では、あまりに時間がかかり過ぎ、不当労働行為の原状回復には実質上ならないことも生じている。 ○ 平成16年改正の成果などにより審査の適確化はある程度成果を上げており、状況の変化を踏まえて関係機関と協議すべき。 	
それに対する主な意見等		<ul style="list-style-type: none"> ○ 中労委が発出した命令の取消訴訟については東京高裁に係属させる「審級省略」について、引き続き実現を目指すべきではないか。 ○ 司法制度の改革などのタイミングがなければ実現は難しいかもしれないが、目標として維持し、議論を継続すべきではないか。 ○ 実現のためには、労働委員会の審査が高度の専門性を有し、かつ、事実認定、不当労働行為の成否の判断、手続保障等において裁判所の第一審に代替し得るほどに適正であることが求められる。裁判所や法務省に認められるためには、どのような実績を積み上げていけばよいかについて、審級省略が認められている他の制度などを参照しつつ整理する必要があるのではないか。 	

笠井委員私案

① 規定の文言が明らかに実態と乖離しているとされるもの

項目番号	17	項目名	審問の開始期間
笠井委員私案		「委員会は、申立てのあつた日から原則として30日以内に、審問を開始するものとし」を「委員会は、遅滞なく審問を開始するものとし」に改正するということで、どうか。	
笠井委員私案		<p>充実した審査を迅速に実施するため、調査において争点整理を尽くした上で審問を開始するという近年の実務運用には合理性があり、規定の内容と実情及び合理的な運用との間に乖離が生じているので、この規定をそのまま維持することは相当ではない。</p> <p>改正することとした場合、別添資料2のNo.17(1)のように複数の案があり得るところであるが、審査事件には様々なものがあり一概に定めるとかえって手続を硬直化させるなどの問題も生じ得ることから、労委規則41条の2第1項が調査を開始する場合について「遅滞なく」と抽象的に定めていることをも参照し、「遅滞なく」と改正することを提案している。</p> <p>なお、「速やかに」という文言は、法令用語としては「遅滞なく」よりも時間的即時性が強い場合に用いられることが多いとされており(例えば、法制執務用語研究会『条文の読み方』(有斐閣・2012年)64頁参照)、審問が調査よりも後に実施されるのが一般的であることと整合しないことから、「速やかに」を避けることとした。これとの関係では、調査に関する41条の2を「速やかに」に改めることも併せて検討すべきである。</p>	

項目番号	18	項目名	答弁書の提出期限
笠井委員私案		各労委の実態を調査するなどした上、30日を超えない範囲の具体的な日数に改正するということで、どうか。	
笠井委員私案		<p>現在の10日は、今回の検討で指摘されているように現実的に困難な要求であり、規範的な意味合いをかえって薄めるので、改正する必要がある。他方、「速やかに」といった抽象的な定めに変えることは、被申立人に対する規範的な要請が弱まりすぎ、答弁書の提出の遅滞をもたらすおそれがあるので、避けた方がよい。また、その観点からは、30日を超える期間を設定するのも妥当でない。そこで、各労委の実態を調査するなどした上で、実際に無理のない範囲のできるだけ短い具体的な日数に改正することが考えられる。その際、調査結果の平均的な日数を探るといったことではなく、現に合理的に実践されている期間のうちでできるだけ短い日数とするのが相当である。</p>	

項目番号	25	項目名	会計監査人による証明等の審査要件
笠井委員私案		不当労働行為救済命令申立ての要件としては、規約に定めるべき事項として、会計報告に際して職業的に資格がある会計監査人による証明書を要することを必要的なものとせず、総会で選任された会計監査人が会計報告が適正なものであることを証明することが定められていれば足りるものとするよう改正をするということで、どうか。	
笠井委員私案		<p>別添資料2のNo.25(1)(2)のように、職業的に資格がある会計監査人の会計監査を受けていなければ不当労働行為からの救済を受けられないとするまでの必要性は認められず、現行の定めがあることによって不都合も生じているとのことであるので、改正するのが相当である。</p>	

② 規定に不備があるとされるもの

項目番号	22	項目名	労働委員会の管轄
笠井委員私案		<p>現行の政令の規定の下で、実際にどのような不都合が生じているのか、それが現行規定を改正する必要性を理由づけるものかどうか、改正する必要があるとした場合にどのような規律にするのかについて、具体的な事例を更に収集するなどして、今後とも引き続いて検討を進めるべきであると考えるが、どうか。</p> <p>なお、比較的穏当な改正案としては、双方当事者の合意があり、労働委員会が相当と認める場合には、事件を合意に係る労働委員会に移送するものとし、その場合、当該労働委員会は管轄を有し、その事件を審査しなければならないものとすることが考えられる。</p>	
		理由	改正するとした場合、労働組合、労働者、使用者、労働委員会の運営等に対して大きな影響がある事柄であり、別添資料2のNo.22(1)(2)のように、様々な意見が分かれているところであるので、更に実情を具体的かつ詳細に調査するなどして、引き続き検討を進めるべきである。
項目番号	42	項目名	命令確定後の職権による取消等

笠井委員私案		<p>当事者間に和解が成立した場合には労働委員会が職権で救済命令を取り消すことができるとの規定を置く労働組合法の改正をすることで、どうか。</p>	
		理由	現行法では、「救済命令等が確定するまでの間」であれば和解の認定によって命令が効力を失うこととされているが、救済命令が確定した後に当事者間で和解ができた場合には、命令の取消しができず、紛争が解決しているのに命令が効力を有し続けるということになり、不都合である。そこで、命令の職権による取消しができるようにすることができるよう相当である。

項目番号	43	項目名	代理人許可制度の見直し
笠井委員私案		<p>弁護士が代理人となる場合には、会長の許可を不要とし、当事者の委任状を添付して代理人選任の届出をするのみで足りるとするよう労働委員会規則を改正することで、どうか。</p>	
		理由	<p>弁護士は、弁護士法によって法律事務一般について依頼者を代理する権限を有するものとされており、同法に基づく規律に従って職務を行うべきこととされているので、労働委員会における法的な手続で弁護士が当事者を代理することを許可に係らしめる合理的な理由は見出しがたい。また、許可制とされていることによって別添資料2のNo.43の課題・問題点のような不都合が実際に生じていることであり、他方、弁護士が届出のみによって代理人となることに具体的な弊害は想定できないので(なお、弁護士による代理は、おそらく例外なく許可される実情にあると推察されるが、これは推察の域を出ない)、弁護士の代理については届出制に改めるのが相当である。</p> <p>労使の紛争は双方の話し合いで解決を図ることが基本であるとはいえるが、不当労働行為審査事件は、労使の当事者対立構造をとる準司法的な手続であって、弁護士による代理になじむものである。</p> <p>ただし、申立ての取下げ、和解、再審査申立て等をすることについては、民事訴訟法55条2項の規定に倣い、特別の委任を必要とするものとすることが考えられる。</p> <p>なお、特定社会保険労務士による代理につき許可を要しないものとすることについても、実情を調査した上で、今後検討する余地を否定するものではない。</p>
項目番号			

項目番号	48	項目名	秩序維持、録音禁止等
笠井委員私案			調査についても、労働組合法27条の11及び労働委員会規則41条の7第7項と同様の規定を置くようこれらの法令の改正をするということで、どうか。
笠井委員私案	理由	調査には事務局調査も含め様々な形態のものがあることが課題となるが、少なくとも委員が実施するものについて、審問と区別する積極的な理由はなく、現に必要が生ずる場面があるので、審問と同様の規定を置くのが相当である。	

項目番号	71	項目名	個別あっせんへの時効中断効の導入
笠井委員私案及び理由			時効の完成猶予効について、個別労働紛争の解決の促進に関する法律16条と同様の効果を同法20条に基づく地方公共団体の施策としての個別あっせんの申請にも認めることは検討に値するが、別添資料2のNo.71(2)の指摘にもあるように、労働委員会の個別労働紛争あっせんが法律上明確に位置づけられていないという問題があり、それ自体の是非を検討する必要がある。
笠井委員私案及び理由			なお、現行民法及び令和2年4月1日施行の改正後の民法上も、あっせん申請があったことを労働委員会が被申請者に伝えること、又はその後のあっせん手続の係属をもって催告(現行民法153条、同改正後民法150条1項)に当たると解釈する余地がある。

③ 労働委員会制度全体の観点から見直しが適当とされるもの

項目番号	54	項目名	不当労働行為申立の除斥期間
笠井委員私案			不当労働行為に関する労使の争議について労働関係調整法に基づくあっせん、調停又は仲裁に係る手続が係属し、当該手続が解決、調停案受諾又は仲裁裁定によることなく終了した場合に、その終了後一定の期間内(例えば2週間以内)に当該不当労働行為について救済申立てがされたときは、申立期間(労働組合法27条2項)の遵守との関係では、当該あっせん等の手続の申立ての時に救済申立てをしたものとみなすとの労働組合法の改正をするということで、どうか。
笠井委員私案	理由	民事調停法19条等の規定を参考すると、労働委員会におけるあっせん手続等の係属中に申立期間が経過することになるとの現行制度には問題がある。特に、労使の話し合いの機運があるにもかかわらず、申立期間を遵守するために対立的な救済命令申立てに移行せざるを得なくなる事態は望ましくない。団体交渉等の状況を労働委員会が見守る趣旨も含めてあっせん手続をある程度の期間係属させる必要がある場合が存在することも想定すると、あっせん等の手続が問題の行為後1年を超えて係属することを異例の状況と考えるのは相当ではない。	

④ 引き続き、制度改正について検討していくことが望ましいもの

項目番号	52	項目名	審級省略
笠井委員私案及び理由			この問題は、これまで長く議論されてきて、平成10年代の司法制度改革の際にも検討されて改正が実現しなかった困難なものである。その事柄の性質上、引き続き検討課題とするにとどめざるを得ないのではないか。

今後の労働委員会の在り方検討小委員会議事概要

第1回今後の労働委員会の在り方検討小委員会の議事概要 (平成31年3月18日 13:30開催)

1 議題1 「委員長及び委員長代理の選出」について

委員長には中労委の森戸英幸公益委員が選出された。

委員長代理には、今後、全労委運営委員会の副運営委員長が選出されているブロック代表の公益委員をもって充てることとされ、神奈川県労委の浜村彰公益委員が選出された。

2 議題2(1) 「現在までの経過等（意見募集の経過含む）」について

全労委事務局より、

- 現在までの経過及び提出された意見を資料4の一覧表にまとめた旨。
説明があり、了承された。また、
- 意見募集の際に、個人の意見で良いとしていたこと、都道府県名の取扱いが明確では無かったこと等の理由から、今後の労働委員会の在り方作業チーム（以下「作業チーム」という。）では、資料4は都道府県欄及び通番等を空欄としているが、この取扱いでよいかとの旨。

お諮りし、了承された。

3 議題2(2) 「作業チームの検討状況等」について

全労委事務局より、作業チームの検討状況等について、

- 資料3に記載してあるとおり、既に2回開催し、作業を行った旨。
説明があった。また、
- 小委員会の会議の位置づけについて、
 - ① 会議非公開とする。
 - ② 全国労働委員会連絡協議会事務局（以下「全労委事務局」という。）は議事概要を作成する。作成に当たっては、発言者が特定できないものとする。
 - ③ 議事概要の作成に当たっては、ブロック代表事務局長の確認を得る。
 - ④ 議事概要及び会議に使用した資料は、全労委事務局から直接、全ての労働委員会事務局長あてに情報提供する。なお、関係資料については「労働委員会限り」とする。

取扱いとしたい旨。

お諮りし、了承された。

4 議題2(3) 「意見のまとめの概要」について

全労委事務局より、

- 資料1及び資料2について説明が行われ、現時点ではまだ整理段階であるが、引き続き作業チームで各項目の整理を行ったうえで、このような形でまとめていきたい旨。

説明があり、了承された。

また、委員から今後の作業チームでの具体的な作業について質問があったことに対し、全労委事務局より、

- 「法律・政令の見直しを含む検討項目」、「労委規則の見直しを含む検討項目」、「運用により対応し得る検討項目（委員による議論が必要）」、「運用により対応し得る検討項目（事務局が先行して進める）」の4つに分類したマトリックス表を作成し、意見項目毎に、意見数や、メリットや課題等をまとめる旨。

説明があり、了承された。

5 議題2(4)「今後のスケジュール等」について

全労委事務局より、第2回小委員会においては、中間整理である小委員会報告案を議論いただきたい旨、説明があった。

小委員会委員から意見があり、第2回全労委運営委員会において、「今後の労働委員会の在り方検討小委員会報告（中間整理）」について承認を求めるが、さらに報告の内容を深めるため、9月もしくは10月に第3回小委員会を開催することで調整することとなつた。

第2回小委員会の日程は、5月23、24、27、28、29日のいずれかで開催することとし、委員長の日程と会議室が確保できる日で調整した上で通知することとされた。

6 その他

その他、意見のまとめ方等について、次のようなやりとりがあった。

- 提出意見の数え方について、単に数では無く、複数の労委がまとめて1つの意見を出している場合があることや、賛否両論があることをどう取りまとめるのかと言うことも、作業チームで議論してもらいたいとの意見があった。

- この小委員会や作業チームの資料は、委員会限りとなっているが、所属する労働組合や、他の労働組合などの意見がいただけるようなものとしてはどうかとの意見があった。委員長からは、内輪だけの話にならないようにすることは大事だが、全労委総会より早い段階で、外部の意見を聞くことは難しいのではとの発言があった。

- 提出された意見は全て貴重な意見であるが、早い段階で絞らないと実際に検討するのは無理なのではないかとの意見があった一方で、最初からテーマを絞れな

いのではないか、中間整理なのでその視点からある程度広くまとめれば良いのではとの意見もあった。委員長からは、今回の検討の良いところは、現場の意見を吸い上げて行うところなので、11月の全労委総会には、全体としてこんな問題があると思うのですがというものを上手くまとめて出すのが一応の着地点ではないかとの発言があった。

- やれるところからやろうというのは共通した意見だと思うので、中間整理でも、しっかりと出すべきではないかとの意見があった。委員長より、運用例なり、他の委員会の参考になるような形でまとめられれば良いとの発言があった。
- 労使関係の安定を図るという視点を欠かさず、安定化のための制度改革や運用改善を図るべきとの意見があった。
- 検討の優先順位や中間整理の方向性については、意見のとりまとめができた上で議論をする方が良いとの意見があった。
- 2年間で結論を示して終わるのか、活性化委員会のようにもう少し長期的に取り組んでいくこととするのか、最終的な着地点も見据えた方針や枠組みを、議論しておいた方が良いとの意見があった。
- 提出された意見は、それぞれどのように扱ったのか、1件1件結果が分かるようにフィードバックすることをお願いしたいとの意見があった。
- 項目が多いので、ある程度濃淡を付けるために、特に力を入れてほしい項目について、各労委に意見照会をしてはどうかとの意見があった。
- 会議日程は早めに決めてもらいたいとの意見があった。

第2回今後の労働委員会の在り方検討小委員会の議事概要
(令和元年5月29日 13:30開催)

1 議題1 「作業チームにおけるこれまでの作業状況」について

- 全労委事務局より、次のとおり説明があった。
 - ・ 第1回小委員会（本年3月18日）以降、作業チームを3回開催し、その中で、
 - ① 別紙1「都道府県労働委員会からの意見一覧（案）」にある意見を共通する項目ごとに区分けしたこと
 - ② 別紙2「都道府県労働委員会からの意見まとめ（案）」を取りまとめたこと
 - ③ 別紙3「意見の項目の分類（案）」のとおり、各意見の項目を次の4つに分類したこと
 - I 法律・政令の見直しを含む項目
 - II 労委規則の見直しを含む項目
 - III 運用により対応し得る項目（委員による議論が必要なもの）
 - IV 運用により対応し得る項目（事務局が先行して準備を進めることができるもの）
 - ・ 第1回小委員会に提出した「都道府県労働委員会からの意見まとめ（案）」では、延べ655の意見数としていたが、第1回小委員会における御意見も踏まえて改めて精査し、1008の意見数としたこと
 - 全労委事務局の説明に対し、委員から、「法律・政令の見直しを含む項目」という表記だと法律・政令の見直しが必須であるようにみえるため、中には法律・政令の見直しまで至らず労委規則の改正や運用によって対応できるものも含むということが分かるように、必要に応じて表現を見直した方が良い旨の意見があった。

2 議題2 「中間整理（案）」について

- 全労委事務局より、まずは資料の構成について、次のとおり説明があった。
 - ・ 3頁の「イ 第2回小委員会（令和元年5月29日）」には、本日の議事概要を盛り込むこととしてはどうか
 - ・ 5頁の「4 今後の検討の方向性」については、記載のとおり、I～IVの分類に応じて検討を進めてはどうか
 - ・ 今後若干の修正をする見込みであるため、第3回小委員会において、中間整理（案）の『（案）』を外すことが適切ではないか

- 全労委事務局の説明に対し、次のようなやりとりがあった。
 - ・ 1008 件に及ぶ意見の中から議論する際の項目に優先順位をつける必要があることから、その観点について中間整理（案）に盛り込むべきではないかとの意見があった。
 - ・ 中間整理（案）の位置付けが不明確であり、全委員で共通の認識が持てるよう、中間整理（案）にその位置付けについて盛り込むべきとの意見があり、全労委事務局において追記を検討することとした。
 - ・ 5頁「4 検討の方向性」の「III 運用により対応し得る項目(委員による議論が必要なもの)」の「各ブロックでの諸会議において議論を深めてもらうことが有益である」との記載について、各ブロックで議論を深めさえすれば良いとも受け取れ、小委員会の成果として何を考えているのかが分からぬとの意見があった。それに対して、全労委事務局より、本記載はあくまで「検討の方向性」にすぎず、小委員会として、最終的に報告書を作成することを否定するものでは全くない旨説明があった。
 - ・ 別紙3の他に、I～IVの分類ごとに意見の項目を整理したような資料もあった方が良い旨意見があり、全労委事務局において検討することとした。

- 今回の議論を踏まえ、中間整理（案）の内容については概ね了解されたが、今後、本日の議事概要を盛り込むとともに、第3回小委員会までの作業チームにおける議論などを踏まえた修正を施した上で、第3回小委員会に諮り、『(案)』を外すこととなった。

3 議題3 「作業チームにおける今後の作業の進め方」について

- 全労委事務局より、今後の作業チームで当面作業を進めるべき項目について、例えば今回的小委員会においてその基準や目安を示していただいた上で、その基準や目安に基づいて作業チームから各都道府県労委事務局に照会をかけ、検討を行う取組の候補を、各労委の委員の方々の意向も踏まえフィードバックしてもらう、といった方法も考えられる旨、説明があった。
- これに対し、次のようなやりとりがあった。

(各労委へ照会をかけることについて)

- ・ 1008 件に及ぶ意見の中からどのような基準や目安で検討する項目の候補を選定することを作業チームで想定していたのかとの質問があり、全労委事務局より、早急に対応すべきもの（緊急性）や支障の度合いが大きいもの（障害性）、多くの労委に影響が及び得るもの（広範性）、多くの労委が認識しているもの（共有性）などが挙がった旨説明があった。

これに対して、緊急性や障害性は選定を行う上で重要な観点であるといった意見や、全国的には課題となっていない項目を排除するという意味で

広範性についても必要な観点であるといった意見もあった。

- ・ 自分の所属する労委においては特に支障はないが、一般論で考えると見直しが必要だと認識している項目もあることから、「各労委の意見として」照会をかけるか『一般論として』照会をかけるかによって、回答の仕方が変わってくるのではないかとの意見があった。これに対し、その点も含めて、各労委で総合的に勘案して選定してもらってはどうかとの意見があった。
- ・ これまでの意見募集でどれだけ各事務局長が各事務局内の意見を集約できていたのか疑問であるため、特にⅢ及びⅣについては、各労委へ照会をかける際には、事務局内で実際の業務に携わっている担当者にまで確認をしてほしい旨の意見があった。
- ・ 各項目に割り当てているⅠ～Ⅳの分類についても、別紙3のとおりで進めて良いか、併せて各労委に意見を聞いてはどうかとの意見があった。
- ・ 全労委事務局から照会をかけられた各労委の立場で考えると、短期間で候補を絞り込むことは難しいと感じる労委も出てくることが想定されるが、各労委にどのような対応を期待しているか、との質問が出た。これに対し、他の委員から、もともと各労委で抱いている問題意識をベースに候補を選定していくべきではないかとの意見や、対応については各労委に任せてほしいとの意見も出た。
- ・ 意見募集の段階では、委員個人の意見として提出することとされていたところ、この度、各労委の意見として検討を行う項目の候補を選定してもらうとすれば、今回初めて各労委内で議論を行い集約することとなる。小委員会の進め方としては、このように、各労委で議論を行った後、小委員会で検討し、また各労委へフィードバックし再度議論してもらうという段取りが望ましい旨の意見があった。

(その他)

- ・ 次回小委員会の開催までの間も含めて、小委員会で効率よく具体的な議論を行っていくためには、前もって作業チームで議論を深めてもらう必要があり、事務局の範疇に収まらずに議論を進めていってほしい旨の意見があった。議論を進めることは必要であるが、その進め方として、内容の濃い議論をするためにも、各労委の意見を丁寧に聞いていくことが必要との意見があった。
- ・ 各労委に当面作業を進めるべき項目の候補を1～2つに絞ってもらうことも一つの手段であると思うが、その候補から外れたものの中には緊急性は低いが重要な項目などもあると考えられるため、そういうしたものについても必要であれば小委員会で議論をしていくべきとの意見があった。これに対し、各労委から出てきた候補を見てから、どのような対応を取るか検討

しても遅くないのではないかとの意見があつた。

- ・ 小委員会の開催期間について、2年で議論は終わらないのではないか、2年の起算点はいつなのか、といった意見があつた。これに対し、全労委事務局より、2年経った時点で積み残しがあれば延長できること、また2年の起算点についてはこれまで明確に合意をしたことがない旨説明があつた。これに対し、委員の任期に合わせて全労委総会を一つの区切りにするのが良いのではないかとの意見があり、小委員会の開催要綱を決定した全労委運営委員会に確認することとした。

○ 今回の議論を踏まえ、次のとおり進めることで了承を得た。

- ・ 小委員会において当面検討を行う項目の候補について、各労委に意見聴取をする
- ・ その際、各労委の委員の意向も踏まえ、1～2以内の候補に絞っていただく
- ・ 検討する項目を選定する場合の目安として、次の点などを総合的に勘案していただく
 - 早急に対応すべきもの (緊急性)
 - 支障の度合いが大きいもの (障害性)
 - 多くの労委に影響が及び得るもの (広範性)

4 議題4 「スケジュール」について

- 全労委事務局より、「スケジュール（案）」のとおり説明があり、これについて了承されるとともに、次回小委員会については、10月4日（金）・7日（月）・9日（水）のうちから、小委員長と会議室の日程を踏まえ調整した上で、改めて全労委事務局から連絡をすることとなった。

以上

第3回今後の労働委員会の在り方検討小委員会の議事概要
(令和元年10月7日 13:30開催)

1 作業チームにおけるこれまでの作業状況について

- 全労委事務局より、次のとおり説明があった。
 - ・ 第2回小委員会（本年5月29日）以降、作業チームを3回開催し、その中で、
 - ① 「今後の労働委員会の在り方検討小委員会において当面検討を行う項目の候補の選定について」（令和元年6月6日付け中発0606第1号）の発出をしたこと
 - ② ①の結果として、「今後の労働委員会の在り方検討小委員会において当面検討を行う項目の候補の選定結果（都道府県順）」を取りまとめたこと説明があり、了承された。

2 第74回全国労働委員会連絡協議会総会に提出する資料について

- 中間整理（案）について、全労委事務局より、次のとおり説明があった。
 - ・ 前回（第2回）の小委員会以後の状況として、4頁～8頁に第2回小委員会及び第6～8回作業チームの経緯を加筆した旨
 - ・ 8頁の中間整理の意義、位置付けについて、新たに記述した旨
 - ・ 9頁の「4 今後の検討の方向性」のⅠ及びⅡの記述について、「含み得る」に改めた旨
 - ・ 9頁～の「事務局において既に対応している例」について、分かりやすく具体例を盛り込んだ旨
- 説明があった。

委員会の了承により、「中間整理（案）」は（案）が取れ、その旨、全労委運営委員長に報告することとなった。

3 当面検討を行う項目の候補の選定結果と集計について

4 作業チームにおける今後の作業の進め方について

- 全労委事務局より、次のとおり説明があった。
 - ・ 「今後の労働委員会の在り方検討小委員会において当面検討を行う項目の候補の選定について」（令和元年6月6日付け中発0606第1号）の発出に伴い、各労委から選定された結果について、以下のとおり、資料をとりまとめた。

- ① 「選定結果（都道府県順）」とは、各労委から提出された選定結果を、北海道労委から沖縄県労委まで、都道府県別に並べたものであること
 - ② 「選定結果（項目順）」とは、できるだけ同じような項目を寄せ集めて、各労委の意見を見比べやすくしたものであること
 - ③ 「選定結果の集計」とは、選定された各項目の数を単純に集計したものであり、中間整理（案）別紙3の「意見の項目」に、選定結果の欄を付け加えたものであること
 - ④ 「選定結果の集約（素案）」とは、作業チームにおける議論のたたき台程度のものであり、小委員会での当面の検討が進められやすくなるよう、選定結果について、ある程度のグループ（事項）に集約するとともに、集約した各事項について今後の作業の方向を記載したものであること
- 全労委事務局の説明に対し、以下のような意見があった。
- ・ 「選定結果の集約」（素案）の「○ 不当労働行為救済制度」、「○ 労働組合の資格審査」中の「項目ごとに精査した上で、さらに必要な調査を行う」とあるが、再度各労委に調査を行う必要はないのではないか。各事項については意見の違いがあるので、議論をしながら進めていけばよく、調査は必要な時に並行して行えばよいのではないか。
 - ・ スケジュール（案）では、来年の全労委総会において「今後の労働委員会の在り方に関する検討状況を報告」となっているが、報告のイメージがわかりづらい。検討した結果、これこれについてはこのように取り組んでいくといった積極的なとりまとめを報告していただきたい。
 - ・ 次回以降、具体的な項目について議論できるような内容をまとめていただきたい。例えば1項目1葉という形でまとめて、議論できるようにしないと進まないのではないか。
 - ・ 9月26日の作業チームでは、1項目1枚にまとめた検討資料を作成し、具体的議論をすすめはどうかという提案が京都府労委、福岡県労委等から出されたと聞いている。そのような内容を共有する形で、個別課題の検討作業に入るべきではないか。
 - ・ 運用面の見直しで対応できる施策については、各労委主体の活性化の取組をいかにサポートするかの観点から検討していただきたい。
 - ・ 中間整理（案）別紙3「意見項目の分類」（案）のⅠやⅡは慎重な検討が必要だが、「Ⅲ 運用により対応し得る項目（委員による議論が必要なもの）」、「Ⅳ 運用により対応し得る項目（事務局が先行して準備を進めるができるもの）」についてはできるものからアクションに移していくってはどうか。
 - ・ 「緊急性」があるとして出された項目など、早急に解決しなければならないような問題については、先に議論を進めていく必要があるのではないか。ま

た、法改正に関わる問題は慎重に議論する必要があるが、どうしても期間が長くかかるので、早めに始めた方がいいのではないか。

- ・ 今後検討するに当たって、作業チームの方である程度優先順位をつけてもらつてはどうか。
 - ・ 来年の総会には報告となっており、今年のような3回ほどの検討小委員会でいいのか。作業チームだけでなく、検討小委についても何らかの議論する場を設ける必要があるのではないか
 - ・ 項目の議論の仕方は、性質の異なるものも含まれてくるので、どこかの段階で分科会といったかたちで少人数で議論を深めていくのはどうか。
 - ・ 限られた予算と時間の中で、効率的に議論を深めるためには、例えばメーリングリストで意見の集約を図るなどITを使うなどはどうか。
- これらの意見に対し、小委員長から次の発言があった。
- ・ 各委員の意見を踏まえ、「選定結果の集約（素案）」の「○ 不当労働行為救済制度」と「○ 労働組合の資格審査」については、他の事項と同様に、「検討する」ことを明記する旨
 - ・ 作業チームにおける今後の作業の進め方について出された各意見を最大限尊重して、今後、作業を行っていただきたい旨

5 スケジュールについて

- 全労委事務局より、次のとおり説明があった。
- ・ 全労委総会後のスケジュールとして、11月～来年1月には作業チーム、小委員会において具体的な議論を詰めていき、4月～5月には来年度の全労委総会に提出する報告書（骨子）を固める時期、6月の全国会長、事務局長連絡会議、7月には全労委運営委員会、そして、10月にかけて報告書（案）を作成という流れを考えている旨
- 全労委事務局の説明に対し、以下のような意見、質問があった。
- ・ 来年7月10日の第2回全労委運営委員会で、運営委員長に一任とある。本年は小委員会が全労委運営委員会の後に組まれたこともあり、一任ということで合意されたが、来年は小委員会を経て全労委運営委員会があるので、現段階では記載する必要はないのではないか。
 - ・ 来年の総会に向けて、どの程度の報告とするのかによるが、最初から2年といったかたちで区切るのではなく、もう少し期間を広げて議論していくという方向性も模索してはどうか。

- ・ 来年4～5月の第5回小委員会に「全労委総会への報告（骨子案）」とのスケジュールに合わせると、分科会を設けての議論は難しいと思われることから、各項目を各ブロック労委に割り振って議論を進めていくなどの工夫をしていくことが必要なのではないか。
 - ・ 今回の小委員会での議論をどのようにまとめ、第1回全労委運営委員会の議論に反映するのか。
- これらの意見等に対し、全労委事務局から以下のような発言があった。
- ・ 来年の全労委総会の前まで十分に議論いただくことを考えている。ご指摘のとおり、来年の7月の全労委運営委員会に記載した「一任」の一文は現段階では記載しないこととする旨
 - ・ 第1回全労委運営委員会には、「選定結果の集約（案）」、「スケジュール（案）」について、本日いただいた意見を踏まえ、修正を行った上で資料としてお示しし、さらに議論をおこなっていただきたい旨。
- これらの意見に対し、小委員長から次の発言があった。
- ・ 各労委から出されたスケジュールに関する意見を尊重し、労働委員会全体の業務に活かせるような議論をお願いしたい。
 - ・ 第1回全労委運営委員会では、本日の小委員会での議論の内容を伝える旨。

6 情報通信技術活用法について

- 全労委事務局より、今年5月31日、情報通信技術利用法（略称）が改正され、情報通信技術活用法となった。関連する現行法令として、労働委員会規則第10章の2において、情報通信技術利用法の対象手続きが規定されており、今回の法改正の施行に伴い、労働委員会規則の見直しの必要がある。各労働委員会事務局には今後も情報提供したいと考えている旨、説明があった。

以上

第4回今後の労働委員会の在り方検討小委員会の議事概要について
(令和2年2月25日 13:30開催)

1 作業チームにおけるこれまでの作業状況について

- 全労委事務局より、次のとおり説明があった。
 - ・ 第3回小委員会（昨年10月7日）以降、作業チームを3回開催し、そこで議論を踏まえ、
 - ① 資料1 「『作業チーム』における議論の整理イメージ（項目別）」
各項目につき、各都道府県労委からの意見と作業チームの主な意見を記載したもの
 - ② 資料2 「『作業チーム』における議論の整理イメージ（全体）」
各項目につき、「運用の改善を図る」、「労委規則の見直しを検討」、「法律又は政令の見直しの要否について引き続き検討」などのカテゴリーに分類したもの
 - ③ 資料4 「第4回小委員会 議論用資料」
資料2のうち、作業チームでの議論及びその後の意見照会の結果、小委員会において議論をいただきたい項目として、下線を付した10項目を記載したもの
 - ④ 委員長代理より、資料「第4回今後の労働委員会の在り方検討小委員会提出資料について」の提出があったこと
について説明があった。
 - 委員長より、次の説明があった。
 - ・ 資料3 「速やかに実施する事項（運用改善）」については、運用改善により実施できる項目についての取組の成果を、報告に盛り込んでいく必要があるため、事務局がこれを作成した。
 - ・ 本日の会議の本題である前記③の10項目の検討に先立ち、これについて、まずご確認をいただくこととしたい。

2 選定結果の各項目に関する検討について

- 資料3 「速やかに実施する事項（運用改善）（案）」について、全労委事務局より、説明があった。
- 全労委事務局の説明に対し、次のような意見があった。
 - ・ 項目3・4（参与委員の役割の明確化等）について、指針については触れていないが、今回は触れないということでおろしいか。

- この意見に対し、全労委事務局より、次のとおり説明があった。
 - ・ 作業チームの議論の中で、指針のようなものを作ることが考えられるのではないかと意見があったが、抽象的、訓示的なもの、最低限の規律を定めたものとならざるを得ないのではないかという意見もあり、今の段階では、研修の充実や好事例の収集・共有に取り組むといったことを盛り込んでいる。
- また、全労委事務局による資料3の説明に対し、次のような意見があった。
 - ・ 運用の改善については、委員や委員OB、事務局や事務局OB、全基連主催の研修、eラーニングの活用などを検討してはどうか。
 - 項目21（事件の偏在と対応）については、記載のとおり進めてはどうか。
 - 項目34（参与委員の役割）については、労働委員会委員の質的向上、経験交流が必要であり、参考資料という形で事例集を整理してはどうか。
 - 項目61（審査手続の省力化）に向けた取組については、代理人を雇うことができない零細経営者に対して、初審手続の手順書を整理してはどうか。
 - 項目3・71・78（紛争の未然防止）については、経営者協会や商工会、若しくは労働基準協会による説明会に参加する形で、労使紛争のことについても触れる機会を持つなど、積極的に取り組んではどうか。
 - ・ 項目49（履行確認、現地調査）については、資料1の記載にあるように、「履行確認に及ぶことを明らかにしておくべきではないか」という意見があり、その趣旨は規定で明らかにすることと思われる所以、運用の話だけではないのではないか。特に弊害がなければ、規定化する方向で検討いただきたい。
- これらの意見に対し、委員長より、次のような発言があった。
 - ・ 運用の改善については、どのくらいの事例があるのか、全国の各労委に調査、確認が必要となる。本日いただいた意見を踏まえ、事務局に調査、確認してもらうこととした。
 - ・ 基本的にはこの資料3に沿って全労委事務局を中心に作業チームと調整しながら、速やかに進めていきたいと思う。何か修正しなければいけない点があれば、委員長に一任いただければと思う。
- 資料3「速やかに実施する事項（運用改善）」の取扱いについては、委員長の発言のとおり進めることで了承を得た。
- 資料4「第4回小委員会 議論用資料」について、全労委事務局より、説明があった。
- 続いて、資料「第4回今後の労働委員会の在り方検討小委員会提出資料」につ

いて、委員長代理より、説明があった。

- ・ 別添1は、選定した10項目を並べたもの。
- ・ 別添2は、別添1の10項目に関して、近畿ブロックで整理をし、関係する労委、条文、問題点、方策、具体的な賛成意見、反対意見を記載したもの。
- ・ 別添3は、作業チーム等におけるこの間の議論を背景に、個人的に考えたものである。具体的な議論をするためのたたき台としていただければという趣旨で提出したもの。

以下、項目ごとの意見の概要である。

項目17 審問の開始期限について、次のような意見があった。

- ・ 「30日以内」という期限は、難しい状況である。全体的に6か月以上の日にちがかかってから審問にかかることがある。「速やかに」でも厳しいので、もう少し柔かめな言葉に変えていただければと思っている。
- ・ 実態として、審問の開始時期は、調査の進行具合によって事件ごとに大きく左右されるので、何日以内という形で特定するのは難しいのではないか。
とは言え、単に「速やかに」とするだけでは、受取り方が現状よりもより曖昧になってしまふ。基点を示すという意味でも、「調査を終了した後に速やかに開始する」という形にすれば、よろしいのではないか。
- ・ 調査と審問の総称が審査ということであれば、「審査を開始する」という表現にして、「その調査は少なくとも30日以内にする」のような形でも良いのではないか。

○ 続いて、委員長代理から、次のような発言があった。

- ・ 「遅滞なく」であると規範的にいろいろな状況を全部読み込めるのではと思い、資料に記載した。

○ これらの意見に対し、委員長から、次のような発言があった。

- ・ 「調査を終了した後」という改正案については、制度的に調査前置主義になっているわけではなく、調査をしないで審問に入ることもあるので、前の改正と齟齬が出てしまうのではと考える。
- ・ 「30日以内」を変えると審査の迅速化に逆行すると受け取られる恐れがあるが、実態を踏まえれば何らか変える方向で検討が必要である。

項目18 答弁書の提出期限について、次のような意見があった。

- ・ 委員長代理の案がよろしいのではないか。

- ・ 委員長代理案のように30日以内とすると、30日以内に簡単な答弁しか出てこないことが危惧される。「原則として10日以内」と「原則として」とあるので、各労委で柔軟に対応すればよいのではないか。
- ・ 多くの事件で「10日以内」に簡潔な反論を提出してもらい、その後に調査までに具体的な準備書面を提出させる方向で運用しており、今のところ問題なくやれている。

○ 委員長代理から、次のような意見があった。

- ・ 10日では簡単な答弁書しか出てこず、それでは意味がないので、期日を延ばす代わりに最初から実質的な答弁を求めるというのが改正の趣旨。したがって、民事訴訟規則も参考に具体的な答弁をするようにとの規定も置くことが望ましい。

○ これらの意見に対し、委員長から、次のような発言があった。

- ・ 実際は運用でうまくやれている労委もある。実態や、実際の対応を各労委に聞いて確認してみる必要がある。引き続き改正を検討するのであれば、委員長代理の意見も検討する必要がある。

項目 2 2 労働委員会の管轄について、次のような意見があった。

- ・ 組合の利益も、組合員の利益もあり、実態を調べ、共通認識を持ったうえで法改正が必要か、運用で足りるかの検討が必要なのではないか。
- ・ 本来、事件の大元となっている場所を管轄とすることが望ましいが、委員長代理の案のように、穏当な解決案として、当事者の合意で移送するというのは現実的で良い。

○ 委員長代理から、次のような意見があった。

- ・ 私案については近畿の会長の中で、生ぬるいという意見があり、事件発生地で管轄すべきという意見は確かにあるが、これまでの経緯等から実現困難と考えた。

○ これらの意見に対し、委員長から、次のような発言があった。

- ・ 委員長代理の案が生ぬるいとは思わないが、合意のない場合が問題であるのは確か。実際に審査が遅滞したといった、審査をやる上で不都合が生じたという事例があるか確認した上で検討する必要があるのではないか。

項目 2 3・2 5 会計監査人による証明等の審査要件について、次のような意見

があった。

- ・ 小規模な組合にとっては、要件や財政的な面からしても厳しく、是非とも法律改正に向けて検討をお願いしたい。その場合、組合の規模等で要件を分けるのではなく、全体として職業的資格を不要とする要件緩和の方向でお願いしたい。
- ・ 見直しをすることで、資格審査の在り方そのものの議論も出てくるかもしれない。ステータスを得るために資格審査制度を使うという問題もあるので、運用で対応できているのならば見直さなくてもいいのではないか。

○ 委員長代理から次のような意見があった。

- ・ 私案は、職業的に資格がある会計監査人（公認会計士）でなく、例えば、任意団体の監事のように監査人が選定されればいいというもので、不当労働行為救済申立てに伴うもののみを想定している。
- これらの意見に対し、委員長から、次のような発言があった。
- ・ 実態に合わせて考えると、他の法令も確認し、職業資格のある会計監査人という要件を少し緩和するという方向の検討はあり得るのではないか。

項目 4.2 命令確定後の職権による取消等について、次のような意見があった。

○ 委員長代理から、次のような発言があった。

- ・ 命令の取消訴訟における和解であれば、何とか技術的な工夫で対応可能であるが、資料 4 のとおり、既に命令確定後に関連訴訟で和解したような場合は、対応できないので、救済命令は失効せず、当事者の合意があっても規定上命令履行にどう対応するかという問題が残る。

○ この発言に対し、委員長から、次のような発言があった。

- ・ 実際は問題なくやっているが、不都合があるのかどうか、もう少し調査する必要があるのではないか。

○ 続いて、以下のような意見があった。

- ・ 実際に問題があり、命令の取消訴訟の例では、処理がややこしく、法令の不備としか思えなかった。委員長代理案のように職権で失効できるとようにしたほうが、問題が片付くのではないか。
- ・ 職権ができるようにした方がすっきりする。

項目 4.3 代理人許可制度の見直しについて、次のような意見があった。

- ・ 被申立人が代理人任せでなく、当事者意識を持ち事件に向き合うことが必要である。
 - ・ 被申立側の代表者たる人たちの当事者意識を損なうような、希薄化させるようなものにならないように、代理人のできる範囲を明確にしておいていただきたい。
 - ・ 被申立人の当事者意識の希薄化と許可制は別問題。実態として許可されないことはないので委員による届出制でいいのではないか。実態を見ても、届出という形にしたほうがあまり衝突することもなく、特に支障はないのではないか。
 - ・ 現状の取扱いは、形式的な許可制度に近いかもしれないが、届出制になると、当事者意識が薄くなることと、丸投げ状態という方向により一層進んでしまうのではないか。
- これらの意見に対し、委員長から、次のような発言があった。
- ・ 許可制度を当事者意識を促す材料として使うのが賢明かもしれない。許可制度への理解を求めつつ、代理人名義でできることを明確化する方向か。

項目 4.8 秩序維持、録音禁止等について、次のような意見があった。

- ・ 法令の規定がないため、録音を制限できない事例があった。
 - ・ 審問と調査の秩序維持の位置付けが違うのではないか。明文規定を置くと、審査委員の指揮権が軽んじられるという影響があるのではないか。
- これらの意見に対し、委員長から、次のような発言があった。
- ・ 両方の意見があったが、内規や審査指揮では対応が難しかった事例があるのか、調べる必要があるかもしれない。

項目 5.2 審級省略について、次のような意見があった。

- ・ 審問が終わってから解決するまで何年も掛かってしまい、労働者にとって負担が大きいところがある。
- ・ 平成10年から14年に「労働委員会制度のあり方に関する検討委員会」をしており、「検討事項」の中に、引き続き実現を目指すべきだというような記載があったことから、実現を目指して、引き続き検討を進めていくべきではないのか。

- これらの意見に対し、委員長から、次のような発言があった。
 - ・ この項目については、引き続き実現を目指すということにする。

項目 5 4 不当労働行為申立の除斥期間について、次のような意見があった。

- 委員長代理から、次のような発言があった。
 - ・ あっせんの話合いをしているときに、期間が満了してしまったという事例があった。そういう場合は、不当労働行為救済申立てを行うよう注意喚起すべきとされるが、同じ労働委員会で合意に向けて話合いをしているにもかかわらず、労働委員会からそれに反するような申立てを勧めなければならないのは制度上問題があるといわざるを得ず、法律的な見直しが必要なのではないか。
- これらの意見に対し、委員長から、次のような発言があった。
 - ・ とりあえずは注意喚起等により対応し、なお、法的にこれを認めるかどうかというのは、もう少し議論が必要ではないか。他に実例があるかどうか、各労委に伺いたい。

項目 7 1 時効中断効果の付与については、委員からの意見はなく、委員長から次のような発言があった。

- ・ 作業チームのまとめにもあるが、時効中断のためだけに新たな制度設計を持ち上げるというのは、だいぶ大きな話であるというのは確か。ただ、現実にこのことが理由であっせんを避けているという問題があるのかの確認は必要。他方で、事務局から資料を提示いただいているように過去明確な結論が出ている。
- 全ての項目の議論を終えた後、委員長から、次のとおり説明があり、了承を得た。
 - ・ 今後の進め方については、事務局のサポートを得て、本日の議論や実態なども踏まえ、委員長代理と二人で各項目についての議論、方向付けを整理して、次回（5回）の小委員会にお諮りする。

3 スケジュールについて

- 全労委事務局より、「今後のスケジュール（案）」のとおり説明があり、これ

について了承されるとともに、次回小委員会については、5月26日（火）15時から開催されることとなった。

以 上

第5回今後の労働委員会の在り方検討小委員会の議事概要
(令和2年7月3日 16:00 開催)

1 とりまとめの方向性案等について

- 全労委事務局より、次のような説明があった。
 - ・ 資料1は、委員長と委員長代理で整理していただいたもの。
 - ・ 資料2は、10項目のとりまとめに関し、今後の取組についてまとめたもの。
 - ・ 資料1の項目43について、委員長代理から別途資料の提出があった。
- 委員長より、次の説明があった。
 - ・ 資料1「とりまとめの方向性案（制度改正を含む項目）」について、委員長と委員長代理で何度も議論を重ねとりまとめたもの。各項目のとりまとめの方向性案を中心に説明。
 - ・ 資料2について、報告書「6 在り方検討の総括」の「今後の取組」に記載する予定の文案である。

運営委員会に対し今後の検討体制を考えて欲しいこと、厚労省にも問題を共有して欲しいことを記載したもの。
- 委員長代理から資料1、資料2の補足及び委員長代理私案の説明があった。
 - ・ 資料1について、項目17、18は一定の方向性（規則改正）を示すことができたが、項目22、54は、さらに事例を収集したり、労働組合に対する調査を行ったりするため、引き続き調査検討が必要。
 - ・ 資料2に「厚生労働省の担当部署にも共有されることが相当である」とあるのは、法改正については厚労省で検討いただくこととなるので、具体的には項目23・25、42について厚労省に検討課題との認識を共有する趣旨
 - ・ 項目43の私案について、とりまとめ案とは異なる内容を委員長代理が提案することには違和感を持たれるかも知れないが、とりまとめ案の作成過程で疑義が生じ、前回で議論が終了したわけではないと考え提案したもの。許可制と当事者意識の問題は切り離し、当事者意識の希薄化には、審問への当事者自身の出頭を義務付けた労委規則41条の7等の適切な運用により対応すべきとの趣旨。
- これらに対し、以下の意見があった。

今後の検討体制について、

 - ・ なお検討が必要とされた項目について、一定の方向性が出るまで、例えば提案

労委や多数事件労委の参加を得る等の経験値に基づいた運営になるよう見直しも行った上で、現在の小委員会を継続して欲しい。

- ・ 項目 22 については、東京、大阪その他の労委が大きな課題として持っており、法改正はもとより、それ以外の方策について引き続き検討して欲しい。
- ・ 項目 22 の管轄の問題についていえば、これまで特にそういった事例（遠隔地の組合員の合同労組加入と審査申立）はなかったが最近になって対面でない方法による労働相談の増加を背景として生じてきており、除斥期間についても現在かなりの労委で手続がストップするという事態が生じているなど、議論すべき課題が多くなっている。本日のようなウェブ会議であればより頻繁な開催も可能であり、何らかの検討組織を考えて欲しい。
- ・ 残された課題について継続して検討していくのであるから、新たな組織の設置ではなく、現在の小委員会を延長して欲しい。
- ・ 11月全労委総会で最終報告をした後、新たな専門家チームなどを設置すべき。
- ・ 検討体制は運営委員会で判断されることが望ましい。

項目 43 について、

- ・ 当事者意識の希薄化について、委員長代理の私案のとおり各労委則を活用して、当事者意識を持つてもらうことは非常に重要だが、許可制の届出制への変更については、さらに検討が必要。
- ・ 現在の規則を修正しないと困るのか、他の規則改正検討項目と比べニーズが高いのかといった視点からも検討が必要。
- ・ 許可制で遅延が生じているのか、届出制にすればより迅速、的確になるのかなどさらに議論が必要。
- ・ 手続きの遅延を記載したのは、仮に当事者意識について審査すべきとなると困るという趣旨であり、現在それによって遅延が生じているという趣旨ではない。

○ これに対し、委員長より、次のような発言があった。

- ・ 設置要綱上、小委員会に延長を決定することはできることになっているが、今後の検討体制については、運営委員会で決めていただくものと考える。その上で資料 2 の文案を本日提出したのは、引き続き何らかの検討体制を設けて欲しいとの小委員会の意向を反映させようとの趣旨。
- ・ 今後の検討体制に係る委員からの意見は、運営委員会へお伝えする。
- ・ 項目 43 については、本日の資料 1 のとおり、両論併記で検討を継続するとの方向でまとめることとするが、案文については、当事者意識の問題等について委員長代理の意見を踏まえ修正する。修正は、委員長一任としていただきたい。

- ・ 全体は了承を得られたと考える。
- 委員長の提案に対し、了承が得られた。

2 速やかに実施する事項（運用改善）（案）について

- 全労委事務局より、次のような説明があった。
 - ・ 本資料は、第4回小委員会、作業チームでの議論等を踏まえ修正したもの。
 - ・ 今後、具体的な内容を収集し、各労委へ情報提供を行うようにしたい。
- これに対し、以下のような意見があった。
 - ・ 事例集としてまとめて閲覧可能として欲しい。
 - ・ また、事例集を継続して維持・更新する方法も検討して欲しい。
- これに対し、委員長より、次の説明があった。
 - ・ 運用改善の取組については、本日の意見も踏まえ、今後、作業チームで議論することとする。
 - ・ その結果は、次回の小委員会で確認する。

3 報告書骨子案イメージについて

- 全労委事務局より、次のような説明があった。
 - ・ 項目1から4は、今までの経過を記載するもの。
 - ・ 項目5は、本日の10項目、運用改善について小委員会での議論を記載するもの。
 - ・ 項目6は、総括を記載するもの。
- これに対し、委員長より、次の説明があった。
 - ・ 資料1が項目5、資料2が項目6に該当する。
 - ・ 報告書は、これまでの経過を記載し、次に、本日の10項目、運用改善を小委員会の成果として記載するとともに、総括として本日の議論を踏まえ作成する。
 - ・ 次回の第6回小委員会に報告書案を諮る計画。

4 今後の予定について

- 全労委事務局より、別添資料に基づき今後の予定の説明があり、これについて了承された。

以上