

労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会
中間報告

令和4年9月

労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会

目次

第 1	労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会設置の経緯	1
第 2	労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会における議論の経過	1
第 3	検討結果	
1	不当労働行為の管轄	4
(1)	在り方検討小委員会における検討の経過	4
(2)	管轄に係る調査の実施	5
(3)	当小委員会における検討の結果	6
2	不当労働行為の除斥期間	8
(1)	在り方検討小委員会における検討の経過	8
(2)	不当労働行為の除斥期間の調査の実施	10
(3)	当小委員会における検討の結果	11
3	不当労働行為の管轄及び除斥期間を除く制度改正を含む項目	14
(1)	会計監査人による証明等	15
(2)	命令確定後の職権による取消等	15
(3)	代理人許可制度の見直し	16
(4)	秩序維持、録音禁止等	16
(5)	審級省略	17
(6)	時効中断効果の付与	18
(7)	小括	18
第 4	おわりに	18
資料 1	労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会開催要綱、委員名簿	
資料 2	管轄等に関する調査結果	
	①管轄	
	②除斥期間	

第1 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会設置の経緯

全国の労働委員会（以下「労委」ともいう。）が直面する諸課題については、平成30年11月9日の全国労働委員会連絡協議会運営委員会（以下「全労委運営委員会」という。）で設置された「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」（以下「在り方検討小委員会」という。）の二年間の検討の結果、具体的かつ網羅的に整理され、「実務と法令との間に乖離がある」とされた2項目について労働委員会規則（以下「労委規則」という。）の改正が行われ、「速やかに実施する事項（運用改善）」とされた項目については情報共有のためのフォーラムをL G W A Nに設置するなど、在り方検討小委員会で明らかになった課題を解決するための取組は着実に進んできた。

一方で、いくつかの項目については、解決に向けた方策について引き続き検討することが適当であるなどとされた。（具体的には、労働委員会の管轄、会計監査人による証明等、命令確定後の職権による取消等、代理人許可制度の見直し、秩序維持・録音禁止等、審級省略、不当労働行為申立の除斥期間、時効中断効果の付与（時効の完成猶予効果の付与））

他方、最近のデジタル技術の進展により、様々な行政手続のデジタル化が進められていることから、労働委員会の紛争処理手続についてもデジタル技術の活用が求められている。

さらに、最近の働き方改革をめぐる新たな立法措置が行われる中で、労使の集団的な意思決定が重要であり、労使コミュニケーションをどのように確保していくかが今後の課題であるとともに、フリーランスなどの新たな働き方も拡がりつつあり、こうした雇用・労働環境の変化の中で労働委員会はどのような役割を果たしていくべきかが課題となる。

このような問題意識の中で、令和3年11月9日に開催された全労委運営委員会で「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会設置要綱案」が了承され、「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会」（以下、単に「小委員会」という。）を立ち上げることとされた。

小委員会の構成は、資料1のとおりである。

第2 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会における議論の経過

- 1 第1回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和3年12月2日（木））

- (1) 委員長及び委員長代理の選任
小委員会の委員長に両角委員、委員長代理に吉田委員が選出された。
- (2) 意見交換
小委員会の今後の検討の進め方などについて、意見交換を行った。

2 第2回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年2月17日（木））

- (1) 当面の検討の進め方
小委員会の当面の検討の進め方について、不当労働行為における管轄と除斥期間を優先的・重点的に検討する課題とし、全国の労働委員会の実情を調査してその結果をもとに検討を行っていくこととされた。
- (2) 不当労働行為における管轄及び除斥期間の趣旨について
川田委員より、不当労働行為における管轄及び除斥期間の趣旨について説明がなされた。
- (3) 不当労働行為における管轄及び除斥期間に係る問題意識及び調査の進め方について
吉田委員長代理より不当労働行為における管轄及び除斥期間に係る問題意識について、また事務局より調査の進め方について説明があり、調査については事務局案により進めることとされた。

3 第3回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年4月25日（月））

- (1) 労働委員会の実務におけるITの活用事例について
東京都労働委員会から総会のウェブ開催について、北海道労働委員会から不当労働行為事件の調査におけるIT活用について、福岡県労働委員会からウェブあっせんの取組事例について、それぞれ発表が行われた。
- (2) 労働委員会におけるITの利用に関する調査について
労働委員会におけるITの利用に関する調査の進め方について事務局より説明があり、事務局案により進めることとされた。

4 第4回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年5月30日（月））

- 不当労働行為における管轄及び除斥期間に係る調査結果について

不当労働行為における管轄及び除斥期間に係る調査結果について事務局より説明があり、意見交換を行った。

5 第5回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年7月21日（木））

- 不当労働行為の管轄・除斥期間を除く6項目について
不当労働行為の管轄と除斥期間以外の6項目について事務局より説明があり、意見交換を行った。

6 第6回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年8月24日（水））

- 中間報告素案について
事務局より中間報告骨子（案）について、吉田委員長代理より修正案について説明があり、意見交換を行った。

7 第7回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年9月20日（火））

- 中間報告案について
事務局より中間報告（案）について説明があり、意見交換を行った。

第3 検討結果

1 不当労働行為の管轄

(1) 在り方検討小委員会における検討の経過

ア 問題の所在（労委からの意見）

- 在り方検討小委員会においては、「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」等の問題が指摘された。
- こうした指摘においては、「使用者と労働者との間に個別紛争が発生した」「労働者が加入する合同労組が個別紛争をめぐって使用者に団体交渉を申し入れた」「使用者が合同労組との団体交渉を拒否する等したため、合同労組が事務所の所在地を管轄する労働委員会に救済申立てを行った」場合が主に想定されている。
- 合同労組は大都市圏に事務所を置くことが多いことから、合同労組が救済申立てを行う事件は、東京都労働委員会、大阪府労働委員会、神奈川県労働委員会等に集中する傾向にある。他方で、これらの労働委員会の所在地は、使用者や救済申立ての背後にある個別紛争の当事者である労働者にとっては遠隔地であることが少なくない。
- こうした場合に、
 - ◆ 使用者にとっては調査・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こと、
 - ◆ 救済申立ての背後にある個別紛争の当事者である労働者にとっても同様の負担が生じ得ること、が指摘されたものである。
- さらに、救済申立ての背後にある個別紛争が発生した地を「事件発生地」と認識した上で、「事件発生地」が遠隔地にあることから、委員が「事件発生地」で現地調査を行ったり、「事件発生地」において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り、審査の迅速性が損なわれることも指摘された。
- こうした問題への対応策として、「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する」ことなども検討された。
- なお、在り方検討小委員会においては、「労働委員会の管轄」とは別の項目として「事件の偏在とその対応」という検討項目が立てられた。「事件の偏在とその対応」においては、労働委員会間で事件の偏在が起きている中で、「特定の労委への負担の集中及びこれに伴う事件処理の遅滞のおそれ」、「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」等の問題が生じていることが指摘された。検討の結果、こうした問題については、労働委員会規則第87条を根拠とした労働委員会間の相互援助、事件数の少ない労働委員会の職員に対する研修や審問の見学の機会の提供等の「運用改善」に取り組むこととされた。

イ 検討の結果

- 在り方検討小委員会においては、「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。」ことを一般論としては認めつつ、他方で、「労働組合が、事務所の所在地を管轄する労働委員会、使用者の所在地を管轄する労働委員会等の中から、救済申立てを行う労働委員会を選択することができるようにしている現行制度の趣旨、労働組合の選択の権利を考慮すべき」という視点から検討が行われた。
- 検討の結果、在り方検討小委員会の「議論のまとめ」においては、一定の結論を出すには至らず、「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が考えられるのか、検討することが適当である」とされた。

(2) 管轄に係る調査の実施

- 当小委員会においては、在り方検討小委員会の「議論のまとめ」の記述を踏まえ、「合同労組から救済申立てがあった事件のうち、被申立人（使用者）が他の都道府県に所在するもの」について、事件の件数、使用者にとっては遠隔地で審査が行われることにより支障等が実際に生じたかどうか、支障等が生じた場合の改善方策等について調査を行うこととした。（以下、便宜上、当該調査を「管轄調査」という。）
- なお、(1)アに記載したとおり、在り方検討小委員会においては、「事件発生地が救済申立てを受けた労働委員会から遠隔地にある場合」についても関心が向けられていたが、「事件発生地」は必ずしも統一的に把握することができないものであることに鑑み、管轄調査の対象は「使用者が他の都道府県に所在する場合」に限定することとした。
- 管轄調査の結果は、資料2①のとおりである。

(3) 当小委員会における検討の結果

管轄調査の結果を受けて検討を進めた結果、当小委員会としては、「不当労働行為の管轄」をめぐる問題については、以下のように考えるべきとの結論に達した。

ア 不当労働行為の管轄についての基本的考え方

- 不当労働行為の救済申立ては、労働組合が団結の目的を実現し、将来に向けて適切な労使関係を構築していくための、団体行動の一種としての性格を有する。こうした団体行動の一種という性格に鑑みれば、労働組合が労働委員会に救済申立てを行うに当たり、組合の活動の拠点がある土地、使用者の所在地、不当労働行為が行われたとされる地などから組合が選択できるようにすることには合理性があり、その選択は尊重されるべきである。

イ 問題解決に向けた運用改善の取組

(ア) ウェブ会議の活用

- 「被申立人（使用者）が他の都道府県に所在する事件」においては、調査・審問への出頭に係る使用者の負担軽減、審査の効率的な実施が課題となるが、審査のやり方を工夫すること、特に調査においてウェブ会議や電話会議を活用することが有益である。
- ウェブ会議をめぐっては、調査に回答した労働委員会から「和解含みの調査などなじまない場合がある」「審査内容の秘匿性を確保することが課題（である）」などの指摘がされている。こうした課題をめぐっては、当小委員会の第3回の会議において、あっせんを行う際にオンライン参加する当事者及び対面で参加する当事者とが、それぞれ労使委員と協議する際、各側の控室を分けた上で協議するなどの工夫をすることにより対応している事例が紹介された。さらに、各労働委員会におけるITの活用に係る調査においては、他の労働委員会からも活用事例の報告を受け、とりまとめることとしている。こうした事例やノウハウは、速やかに共有を図っていくべきである。

(イ) 労働委員会規則第87条の活用

- (1) アに記載のとおり、在り方検討小委員会においては、「事件の偏在とその対応」に係る検討の中で、近畿ブロックから、労委規則第87条を根拠として、調査・審問等における相互援助等を行う仕組みが提案された。
- 当事者に対して対面で調査を行う必要がある場合などは、労委規則第87条を根拠として、他の労働委員会に調査を委託することも検討すべきである。労委規則第87条を活用していくことは、在り方検討小委員会の成果の一つであり、「労働委員会の管轄」に係る問題への対応策としても各労働委員会において積極的に検討されるべきである。

(ウ) 組合内の意識疎通の確保について

- 管轄調査において、「組合員（紛争の実質的当事者である）が他の都道府県に所在する場合」を念頭に「組合内の意思疎通の確保」を課題として挙げた労働委員会があった。救済申立てを行うのは組合であり、組合執行部と組合員との関係は組合内部の自治の問題であって、行政が介入すべきことではないが、審査を円滑に進めるために必要と思われる場合は、労働者委員から組合に対し、「(ウェブ会議など活用して) 組合員ともっとコミュニケーションをとってはどうか」などと働きかけることが考えられる。

ウ 管轄指定の活用について

- 「組合が所在地の労働委員会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、労働組合法施行令第27条に基づく管轄指定を活用して、使用者の所在地の労働委員会（あるいは事件発生地労働委員会）に移送する」ことについて、在り方検討小委員会で検討された。管轄調査においても、一部の労働委員会から同様の提案があった。
- 労働組合法施行令（以下「労組法施行令」という。）第27条に基づく管轄指定をめぐっては、過去には、管轄指定を行って、救済申立てを受けた労働委員会とは別の労働委員会で審査を行うこととした（実質的に移送を行った）事例があったことが文献から確認できる。しかし、事例は少なく、かつ、昭和40年代までの事例であり、相互に関連する事件が別々の労働委員会に申立てられたケースであったことが窺われる。
- 労組法施行令第27条に基づく管轄指定が現行法上の制度として存在し、現に適用された事例も存在する以上、両当事者の同意があるなどの場合に、その活用の可能性を否定することはできない。しかし、都道府県労働委員会（以下「都道府県労委」という。）において中央労働委員会（以下「中労委」という。）に管轄指定を申請するための手続や、中労委において管轄指定を決定するための手続に一定の時間を要すること、仮に審査に着手してから移送を行うこととなれば、書面や証拠等の引継ぎの手続が必要となることなど、審査の遅滞につながるおそれがあることに留意する必要がある。また、救済申立てがあった段階では、両当事者による主張や立証が行われておらず、組合からの申立書に基づいて管轄指定の要否を検討することとなるが、申立書だけをよりどころに「いずれの労働委員会で審査を行うことが最適か」を見通して適切な判断を下すことは困難な場合が多いと考えられる。
- なお、同様の効果を狙った運用改善の取組として、合同労組が申立人で被申立人が遠隔地に所在する場合に、諸事情に鑑みて可能であれば、申立書の提出時等に、被申立人の所在地への申立ても可能であること等を、労働委員会

から組合に対して確認することも考えられる。

エ 移送制度の創設について

- 管轄調査に係る回答において、一部の労働委員会から、労組法施行令等を改正して、組合が所在地の労働委員会に申立てを行った場合に、当事者間で移送に関する合意がなされたときは、申立てを受けた労働委員会から合意に係る労働委員会に直接移送できるようにするという、民事訴訟法第17条に相当する移送制度を創設すべきとの提案があった。当小委員会でも、一部の委員から、こうした制度は「事件の偏在」への対応策ともなり得るとの意見もあった。
- ウまでに検討したとおり、「管轄」をめぐる指摘される諸問題は、ウェブ会議の活用、労委規則第87条の活用などの運用改善の取組により相当程度解決することが可能であると思われる。また、新たな制度を創設することを検討する前に、まず既存の制度である労組法施行令第27条に基づく管轄指定を活用することを考えるべきとの指摘もあり得よう。
- さらに、一部の労働委員会から提案があった、新たな移送制度を具体化しようとするれば、「労組法施行令第27条第1項に基づき管轄を有する労働委員会以外の労働委員会（事件発生地労働委員会など）についても管轄を認める必要があるのか」、「あらかじめ移送先の労働委員会の同意を得る必要があるか」、「審査に着手して以降の移送も認めるべきか」、「両当事者の合意があっても、移送先の労働委員会の負担が大きい等の事情がある場合は移送を認めないことができるか」など多くの検討課題がある。
- このため、当面は、ウまでに検討したような運用改善への取組を優先することが適当である。法改正による移送制度創設の提案については、将来、本報告書で指摘した点を踏まえてもなお新たな制度の必要性が具体的に明確になった場合に、制度的対応を検討する際の一つの考え方を示したものと受け止める。

2 不当労働行為の除斥期間

(1) 在り方検討小委員会における検討の経過

ア 問題の所在（労委からの提案）

- 不当労働行為の救済申立て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（以下「労組法」という。）第27条第2項及び労委規則第33条第1項第3号の規定により、救済申立ては却下される。こうした一年間の「除斥期間」をめぐる、在り方検討小委員会において、

- ◆ 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るれば、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、

との指摘がなされた。こうした問題点を解決するための方策として、「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。」との提案がなされた。

イ 検討の結果

- 「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」との提案については、「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」と評価する意見がある一方、「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、当事者に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」、「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」との意見もあった。
- 結局、在り方検討小委員会の「議論のまとめ」においては、一定の結論を出すには至らず、「調整と審査が併存する労働委員会制度の機能を的確に発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」とされた。また、事例の把握については、「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事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」とされた。

(2) 不当労働行為の除斥期間の調査の実施

- 当小委員会においては、在り方検討小委員会の「議論のまとめ」の記述を踏まえ、調査を行うこととした。(以下、便宜上、当該調査を「除斥期間調査」という。)
 - 除斥期間調査においては、
 - ◆ 不当労働行為申立の事前相談がなされた場合に、労働関係調整法に基づくあっせんの申請についても教示するような取組を行っているか、
 - ◆ 上記の場合(不当労働行為の事前相談がなされた場合)や申請後のあっせんが長期化する場合に、1年の除斥期間について、労使への助言(注意喚起)を行っているか、
 - ◆ 除斥期間経過前に、実質的に同一の紛争(「あっせん申請に係る事実と救済申立てに係る事実がどのように重なっていれば「実質的に同一の紛争」とみなしうるか)については、本調査では回答者の判断に委ねた。)について、あっせん申請と不当労働行為の救済申立てが行われた事例(あっせん申請と不当労働行為救済申立てが同時に行われた事例、あっせん係属中に不当労働行為救済申立てが追加で行われた事例、組合があっせん申請を取り下げ、その後不当労働行為申立が行われた事例、あっせんが不調に終わった後不当労働行為申立が行われた事例)はあったか、その場合はそのようにした理由とそのことによる障害の有無等、
 - ◆ あっせん終結後、既に除斥期間を経過していたために不当労働行為の救済申立てを断念した事例はあったか、
 - ◆ あっせん申請に至らなかったものの、労使協議中に除斥期間を経過したため、不当労働行為の救済申立てを断念した事例はあったか、
 - ◆ あっせん申請も検討していたが、除斥期間を考慮して不当労働行為の救済申立てを行った事例はあったか、
 - ◆ 労使間で協議を継続中に除斥期間を経過したため、不当労働行為の救済申立てを却下した事例はあったか、
- など、各労働委員会において、「あっせんの申請」や「労使協議の継続」と「不当労働行為の救済申立て」との関係において、具体的にどのような問題が生じているのか、網羅的に把握できるよう設問を設けた。
- さらに、除斥期間調査においては、労働委員会から該当する事例の回答があった場合には、労働委員会を通じて、当該事例の当事者である組合に対して、「1年の除斥期間についてどのように考えるのか。」及び「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」という提案について意見を訊くこととした。

- 除斥期間調査の結果は、資料2②のとおりであるが、吉田委員長代理から、「不当労働行為申立の除斥期間にかかる事例等の調査結果概要」について」が提出された。

(3) 当小委員会における検討の結果

調査結果を踏まえて検討を進めた結果、当小委員会としては、「不当労働行為の除斥期間」をめぐる問題については、以下のように考えるべきであるとの結論に達した。

ア 除斥期間調査の結果を受けた検討

(ア) 「除斥期間が正常な労使関係の回復の障害となる」との指摘について

- まず、「除斥期間があるために、組合はあっせん係属中（労使協議継続中）に（対立的な）不当労働行為救済申立てを行わざるを得ないことが、正常な労使関係の回復の障害となる」との指摘について検討する。
- 組合が救済申立てを行ったことが正常な労使関係の回復の障害となったかどうかを検討する上で参考となる事例は、実質的に同一の紛争について、「あっせん申請と不当労働行為救済申立てが同時に行われた事例」又は「あっせん係属中に不当労働行為救済申立てが追加で行われた事例」であるが、これに該当する事例として6件の回答があった。これらの事例のうち、実質的に同一の紛争事項について、あっせん申請と不当労働行為救済申立てをともに行った理由について回答があった3件のうち、1件は個別の事情によるものであり、これを除く2件は、それぞれ、「使用者が団体交渉において不誠実な対応（中略）に終始したので、労働組合としては採れる手段を全て使って解決を目指そうとしたため」、「あっせん事件が不調となる可能性を考え、不当労働行為救済申立の除斥期間を考慮して、併行して申立てを行った」とするものであった。
- このうち、後者の事例については、組合が救済申立てを行うに当たり、除斥期間を考慮したことは確認できる。他方、「救済申立てを行ったことが正常な労使関係の回復の障害となったか」という点については、組合は、「あっせん申請と不当労働行為申立を並行して実施したこと又はあっせん係属中に不当労働行為申立に切り替えたことによる事案の解決への障害」に関する設問に対し、「障害という程ではなかったが、あっせんと不当労働行為救済申立のいずれを選択するかについては悩んだ。不当労働行為の審査は、あっ

せんと比べて書類作成の負担が大きく、時間がかかるが、そこで救済命令が得られれば、今後同じような行為が繰り返されないという効果が期待できる。結果としては一部救済命令を得ることができたので、救済申立てを行った効果はあったと考えている。」と回答している。組合が回答の中で「障害という程ではなかった」、「救済申立てを行った効果はあった」としていることから、この事例は、「救済申立てを行ったことが正常な労使関係の回復の障害となった事例」とはいえない。

- 以上より、除斥期間調査の結果、「除斥期間があるために、組合はあっせん係属中（労使協議継続中）に（「対立的な」）救済申立てを行わざるを得ず、正常な労使関係の回復の障害となる」ことを窺わせる事例はなかった。

（イ）「除斥期間が救済の隘路となる」との指摘について

- 次に、「労使協議が継続中に除斥期間が経過する場合など、除斥期間があることが救済の隘路となる」との指摘について、調査結果を検討する。
- 労使協議が継続中に除斥期間が経過する場合など、除斥期間があることが救済の隘路となるかどうかを検討する上で参考となる事例は、「除斥期間経過前に組合があっせん申請を取り下げ、その後に不当労働行為申立てが行われた事例」、「除斥期間経過前にあっせんが不調に終わった後、不当労働行為申立てが行われたものの、除斥期間を経過していたため申立てが却下された事例」、「労使協議中に除斥期間を経過したために救済申立てを断念した事例」又は、「労使協議が継続中に除斥期間が経過したために、救済申立てが却下された事例」である。
- 「除斥期間経過前に組合があっせん申請を取り下げ、その後に不当労働行為申立てが行われた事例」に該当する事例として10件の回答があったが、除斥期間があることが救済の隘路となったと評価できるものはなかった。
- 「除斥期間経過前にあっせんが不調に終わった後、不当労働行為申立てが行われたものの、除斥期間を経過していたため申立てが却下された事例」に該当する事例として、3件の回答があった。なお、これら3件の事例は同一の労働委員会から回答されたものであるが、当該労働委員会では、「不当労働行為救済申立ての事前相談がなされた場合にあっせんの申請について教示する取組」、又は「不当労働行為救済申立ての事前相談がなされた場合や労委におけるあっせんが長期化する場合に除斥期間について労使への助言（注意喚起）を行う取組」のいずれも行われていなかった。
- 「労使協議中に除斥期間を経過したために救済申立てを断念した事例」等については、調査票に例示として挙げた事例を除き、確認することができなかった。
- 「労使協議が継続中に除斥期間が経過したために、救済申立てが却下された

事例」に該当する事例としては、2件の回答があった。

- 以上より、除斥期間調査の結果から、「あっせんが不調に終わった後不当労働行為申立が行われたものの、除斥期間を経過していたため申立が却下された事例」に該当する事例として回答があった3件、「労使協議中に除斥期間を経過したために救済申立てを断念した事例」等について調査票に例示として掲げた事例1件及び「労使協議が継続中に除斥期間が経過したために、救済申立てが却下された事例」に該当する事例として回答があった2件の計6件の事例が確認された。

(ウ) 組合からの回答について

- (2)に記載したとおり、除斥期間調査においては、回答された事例の当事者であった組合に対しても、労働委員会を通じて「1年の除斥期間についてどのように考えるのか」及び「あっせん手続が先行した場合の労働組合法第27条第2項の除斥期間の運用については、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」という提案について回答を求めたところ、除斥期間については「除斥期間はさらに長い方がよい」、「労使関係の実情に応じた弾力的な運営がなされるべき」等の回答があり、かかる提案については「あっせんの申請があったときに救済申立てがあったとみなすような制度があれば有益」等の24件の回答があった。ただし、これらは、必ずしも具体的な障害への対応策として提案されたものではなく、また、使用者側からは別の意見が出される可能性があることに留意する必要がある。

イ あっせん申請と救済申立ての選択について

- 労使紛争の解決のために、あっせん申請又は救済申立てのいずれを行うか、あるいは併用するか等は、組合が労使関係の事情などに応じて選択することとなる。除斥期間調査の結果、実質的に同一の紛争を解決するために、あっせん申請と救済申立ての両方が活用された事例も一定数存在することが確認された。組合が紛争解決のための制度を適切に選択できるようにするために、救済申立ての事前相談がなされた機会などを捉えて、あっせんの申請についても教示するなどの取組を行うことは、調整と審査の両方が併存している労働委員会の機能を効果的に発揮する観点から、有益だと思われる。
- 除斥期間調査において確認された事例(ア(イ))の中に、仮に、組合があっせんが不調に終わった場合には救済申立てを行う意思を有していたにもかかわらず、あっせんが長期化した結果、除斥期間が経過したために救済申立てを行う機会を逸したというものが含まれているならば、こうした事例が生ずることは、調整と審査の両方が併存している労働委員会の機能を効果的に発揮するという観点から好ましいとは言えない。そこで、あっせんが長期化

した場合に、除斥期間の経過により組合が救済申立てを行う機会を失うことがないようにするためには、労働者委員などから、適宜のタイミングで組合に対して注意喚起を行うことが有益だと思われる。

- 上記のような教示や注意喚起は、既に実践している労働委員会もあり、情報提供や注意喚起のタイミングややり方など、ノウハウの共有を図っていくことが重要である。
- また、委員から「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制度を設けるべき」との提案があった。この提案が「あっせん手続が先行した場合」の制度に関するものであることに照らすと、その必要性を検討するに当たり参照すべき事例は、今回確認した事例6件のうち、あっせん手続が先行していない「労使協議が継続中に除斥期間が経過したために、救済申立てが却下された事例」に該当するとして回答のあった2件を除く4件である。事例の件数が少ないこと、運用による改善の取組がなされていない事例であることに加え、使用者側の意見聴取を行っていないこと等から、当該提案について直ちに制度化の検討を要するとはいえないが、
 - ・ 除斥期間調査の結果、「あっせんが不調に終わった後不当労働行為申立が行われたものの、除斥期間を経過していたため申立が却下された事例」として3件の回答があり、「労使協議中に除斥期間を経過したために救済申立てを断念した事例」等について調査票に例示として掲げた事例1件についてあっせん手続が先行していることが確認されたこと
 - ・ 除斥期間調査の結果、組合からは、このような提案に基づく制度化が有益であるとの意見が24件寄せられたことを踏まえると、当該提案は、将来、あっせんが先行する不当労働行為事件に関して除斥期間が救済の隘路になるという問題が具体的に明確な形で生じ、注意喚起などの取組を行ってもなお改善が困難である場合などに、調整と審査の両方が併存する労働委員会の機能を効果的に発揮する観点から制度的対応を検討する際の一つの考え方を示したものと受け止めることが適当である。

3 不当労働行為の管轄及び除斥期間を除く制度改正を含む項目

在り方検討小委員会の「議論のまとめ」において、制度改正を含む項目として同小委員会で検討された項目のうち、既に取り上げた不当労働行為の管轄及び除斥期間を除くものは次のとおりである。

- ・ 会計監査人による証明等
- ・ 命令確定後の職権による取消等
- ・ 代理人許可制度の見直し
- ・ 秩序維持、録音禁止等
- ・ 審級省略
- ・ 時効中断効果の付与

(1) 会計監査人による証明等

「会計監査人による証明等」については、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、などとして、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、との労委からの提案があったものであり、在り方検討小委員会の「議論のまとめ」では、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として、問題意識は厚生労働省の担当部局とも共有された。

この項目も法律改正が必要となることから、現時点では、実現に向けた議論を進められる状況にはなく、将来、同様の政策課題の検討が具体化する機会を捉えて関係機関と問題意識を共有することが適切と考えられる。

なお、「議論のまとめ」においては、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と指摘もあったが、会計監査人の証明を含む組合規約の審査については、「労働委員会が、労働組合規約の労組法第5条第2項の規定に適合するか否かを審査するに当たっては、組合規約の法第5条第2項各号に関する規定が実際に如何に履行されているかは組合自身の責任において調べるべき」(昭和25年中労委文発第122号)であるので、引き続き適切に対応することが適切である。

(2) 命令確定後の職権による取消等

「命令確定後の職権による取消等」においては、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や、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に、救済命令を失効させることができず、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を行う義務が課せられることが問題とされた。

この問題については、「救済命令を発出した後の当該事件に係る労使関係を労働委員会がどこまでフォローしなければならないか」という議論が必要であるが、いずれにしても上述の問題が生じる頻度は高くないと見込まれるこ

と、在り方検討小委員会の「議論のまとめ」にあるように、実務上の対応として、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働委員会による和解の認定を行い、救済命令を失効させることや、和解条項に「組合は救済命令の履行を求めない」旨を盛り込むことにより、少なくとも二次的な紛争の発生は回避する手法があることから、事件数の少ない労働委員会が対応に困ることのないよう、こうした手法を共有することが有益と考えられる。

(3) 代理人許可制度の見直し

「代理人許可制度の見直し」については、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ことについて、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などとして、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とする労働委員会の意見があったものである。

「議論のまとめ」においては、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提示され、労働委員会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ず、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当とされた。

しかしながら、この項目については、「議論のまとめ」の後、弁護士からの代理人の許可申請をめぐる問題が生じた事例等は新たに把握されていないことを踏まえると、当分の間、現行の制度の趣旨を踏まえて運用を続けていくことが適当である。

(4) 秩序維持、録音禁止等

現行の労委規則は「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」(第41条の7第7項)として、審問に関する会長(審査委員)の秩序維持権を明文で定めている。他方、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」と読替え)が指揮して行う」と定められており、会長(審査委員)の審査指揮権(第35条第2項)が適用されるが、秩序維持等に関する特段の規定は存在しない。このため、労働委員会から、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、との意見があったものである。

これについて、「議論のまとめ」では、まずは、秩序維持等に関する内規や

申合せにより対応している事例の収集、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とされ、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とされた。

この問題について、

- 当小委員会では、福岡県労働委員会の事例（調査において、審査委員から当事者に対し、録音は労委規則第35条第2項に基づく労委の申合せにより、録音を禁止している旨説明したが理解が得られず、対面による調査を中止して書面のやりとりで審査計画を作成することとなり、審査の進行が大幅に遅れたとするもの）を踏まえ、委員から、労委規則において調査における録音を禁止する旨の規定が必要ではないかとする旨の提案があった。
- この提案は、労働委員会の独自の申合せや内規により録音禁止等を定めても、当事者や代理人が従わない場合もあることから、労委規則において同旨の規定を整備してはどうかとするものである。しかし、現行規則上も、調査において審査委員が審査指揮権に基づいて当事者等に録音を禁止することは可能である。このため、仮に労委規則に録音禁止の規定を設けたとしても、それにより新たな措置を講じることができるようにはなるものではなく、規定を整備する意義が明らかとはいえない。
- また、調査が多様な形態で行われ、進行上様々な問題が生じうるなかで、録音禁止など個別の場合について規定を設けると、それ以外の行為は禁止されていないという反対解釈の余地が生じ、審査委員の審査指揮をかえって制約するおそれもある。
- 結局のところ、審査を進めるに当たり、審査委員の指示に従わない当事者に対しては、福岡県労働委員会の事例のように、当事者に理解を求める、それが困難な場合に代替措置を講じるといった対応を適切に組み合わせて対応することが望まれるのであり、その際の当事者への説明の仕方や代替措置の内容について、各労働委員会における工夫や経験を共有することが重要である。

(5) 審級省略

「審級省略」については、中労委が発出した救済命令等に係る取消訴訟に関し、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こととすることにより、決着までの期間を短縮し、救済命令の実効性を上げようと

するものである。

「議論のまとめ」では、「審級省略」について引き続き実現を目指すべきとされ、こうした方向性は厚生労働省の担当部局とも共有されたが、現時点では、実現に向けた議論を進められる状況にはない。この課題が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た経緯があることも踏まえると、本件については、引き続き審査の迅速化、的確化などに努めつつ、将来、同様の政策課題の検討が具体化する機会を捉えて関係機関と問題意識を共有することが適当と考えられる。

(6) 時効中断効果の付与（※）

「時効中断効果の付与」では、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律を改正して、都道府県の個別紛争のあっせん業務について、時効中断の効果が付与することが提案されているが、労働者から紛争の対象となっている権利について時効の完成が近づいている旨の相談があった場合には、必要に応じ、労働委員会における相談・助言の一環として、相手方当事者に対して催告を行うことにより時効の完成を猶予させることが可能である旨を情報提供することが考えられる。

※個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第16条の規定は「時効の中断」が「時効の完成猶予」に改正された。（令和2年4月施行）

(7) 小括

制度改革を含む項目に関する在り方検討小委員会の「議論のまとめ」は、既に厚生労働省の担当部局に共有されているが、個別の論点ごとに制度改革を行うのは現実的ではなく、また、制度改革を直ぐに行いうる状況にもないと考えられる。

このような状況に鑑みれば、各々の課題に対しては、ここで掲げた提案も参考に、運用上の工夫により対応することが望まれる。

第4 おわりに

当小委員会においては、在り方検討小委員会の「議論のまとめ」において引き続き検討を行うべきとされた、管轄及び除斥期間等の8項目について、まず優先して検討を行った。

管轄及び除斥期間については、「事例の収集、実態の把握」が在り方検討小委員会以来の課題であったが、当小委員会において、各都道府県労委のご協力により、短期間のうちに具体的な事例を幅広く収集し、実態の把握が行われたことは

大きな成果である。

各都道府県労委からは、調査を通じ、事例とともに具体的な取組が多数報告された。また、当小委員会においては、いくつかの検討項目について、運用面での工夫により一定程度解決可能であり、具体的な手法・ノウハウを労働委員会の間で共有していく重要性が確認された。本中間報告を受け、今後、在り方検討小委員会の成果であるL G W A N上の「運用改善取組事例フォーラム」を一層活用するとともに、各種の研修、会議等を通して、中労委と各都道府県労委間やブロック内労委間、その他労委間で、運用改善の取組の共有化を図っていくことが重要である。

本中間報告は、厚生労働省の担当部署とも共有し、将来、各項目に関連する政策課題が検討される際に、参考とされることが望まれる。

今後は、さらに、労働委員会における新たな課題である、IT 活用や社会経済情勢の変化を見据えた中期的なあり方について、検討を進める。

労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会設置要綱

1 任務

全国の労働委員会が直面する諸課題を具体的かつ網羅的に整理した「今後の労働委員会の在り方検討小委員会の議論のまとめ」で引き続き検討することとされた項目の検討に加え、労働委員会が取り扱う事件数の減少や事件の偏在と労委間の事件数の格差、行政手続のIT化等最近の労働委員会をめぐる課題、さらには、最近の労働法制や働き方の変化に対応した今後の労働委員会の新たな役割等について検討を行う。

2 設置期間

小委員会の設置期間は2年間とする。ただし小委員会の決定により延長することができる。

3 構成等

(1) 小委員会は公労使各委員4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任する。

(2) 委員の構成は次の通りとする。

- ① 公益委員 4名（北海道・東北、関東、近畿、中労委）
- ② 労働者委員 4名（中部、近畿、四国、中労委）
- ③ 使用者委員 4名（関東、中国、九州、中労委）
- ④ オブザーバー委員（次期委員候補者）

(3) 人選

- 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。
- ③ オブザーバー委員

全労委運営委員長が指名する。ただし、労使委員に関しては労使各側の推薦による。

労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会委員名簿

	ブロック	労委	氏名	現職
公益委員	北海道・東北	北海道	國武 英生	小樽商科大学商学部企業法学科教授
	関東	東京	川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
	近畿	滋賀	吉田 和宏	弁護士
	——	中労委	両角 道代	慶應義塾大学法務研究科教授
労働者委員	中部	岐阜	栗本 理花	日本労働組合総連合会岐阜県連合会副事務局長
	近畿	大阪	岡田 陽平	日本郵政グループ労働組合近畿地方本部特別執行委員
	四国	愛媛	弓立 浩二	元連合愛媛会長
	——	中労委	有野 正治	電機連合顧問
使用者委員	関東	東京	石川 純彦	一般社団法人東京経営者協会事務局上席参事
	中国	島根	森脇 建二	島根県経営者協会専務理事
	九州	福岡	有馬 紀顕	福岡県経営者協会顧問
	——	中労委	宮近 清文	元日本通運株式会社取締役常務執行役員

労働委員会の管轄（労組法施行令第27条第1項）にかかる支障事例等の調査結果概要

（注）調査対象期間：最近3年間（平成31年1月～令和3年12月）に初審が終結した事件（再審査中のものを除く。）。ただし、この期間内の事例がない労委は、過去10年以内に該当事例があることが把握できた場合には、それらの事例も調査対象に含めた。

- 1 各都道府県労委において、平成31年1月～令和3年12月末に終結した合同労組から救済申立てがあった事件のうち、被申立人（使用者）が他の都道府県に所在するものの件数について（不当労働行為が行われたとされる事務所の所在地が貴都道府県内であると認められる事件を除く。）

①最近3年間に有 8 労委 154 件

50 件以上が1 労委、40 件以上が2 労委と、関東、近畿の大都市圏労委に集中傾向。

※東京（56 件）、大阪（49 件）、神奈川（40 件）、3 労委計 145 件 [94.2%]

②3 年超 10 年以内に有 8 労委 17 件 … ①で該当がなかった労委が対象

①+②： 16 労委 [34.0 %] … 設問2以下の回答対象となる労委

- 2 1に該当する事件があった労委のうち、申立人に対して、被申立人の所在地の労委への申立ての検討の提案の有無について

提案したことがある 1 労委

提案したことはない 15 労委

（該当なし 31 労委）

- 3 1に該当する事件があった労委のうち、被申立人に対して負担を軽減する対応の有無について

行った 4 労委

行わない 12 労委
(該当なし 31 労委)

【軽減措置の内容】

- ・電話回線・ウェブ会議による調査の実施 3 労委
- ・調査期日を夜間に設定（業務への影響考慮） 1 労委

4 1に該当する事件について、申立地と被申立人の所在地の都道府県が異なることにより、何らかの支障が生じた労委・事件数について

(注) ここでは、結果として支障は生じなかったものであって、「支障有り」の回答があったものについては、機械的に支障有りの件数に含めた。

支障が生じたと回答した労委	8 労委
支障が生じたものとして挙げられた事件数	15 件

【生じた支障（・被申立人からの希望）等と対応の例】

○被申立人が調査出席を拒んだ

⇒電話調査を予定した（第1回調査期日前に取下げ）

⇒審査計画策定を含む大半の手続を文書により対応し、電話による意向確認を実施。調査期日は申立人のみ出席して1回実施。その後の審問期日に被申立人と面談し、以降電話で密に連絡を取り被申立人の和解の意向を確認し、その結果を基に委員・事務局で協議。最終的に和解した。

○日程調整が困難だった（被申立人の移動時間の都合、コロナ禍での長距離移動の忌避）

⇒申立人・被申立人双方出頭を要しない調査期日には、申立人のみの出頭により実施

規則の改正により調査においてウェブ会議の利用が可能となる前だったため、被申立人の都合に合わせるよう日程を調整

○被申立人所在地の都道府県内の労委での審理を希望する移送申立書の提出や抗議等が行われた。

⇒公益委員会会議で、移送要件を満たさないことを確認し、移送・管轄指定請求をしない旨確認・決定

⇒政令 27 条による管轄の規定を説明（但し、被申立人が調査に非協力的であつ

たものあり)

5 4に挙げた事例、類似事例等を踏まえ、申立地と被申立人の所在地の都道府県が異なることから生じる支障に対する主な改善方策の提案について

(1) 改善方策

➤ : 改善方策に付随する効果

・ : 改善方策による対応で残る課題として挙げられたもの

○電話会議・ウェブ会議の活用 (7 労委)

➤被申立人が代理人のみを調査に参加させる場合、一度持ち帰り、被申立人と協議した結果を回答していたが、電話会議・ウェブ会議の活用により、効率化が期待できる。(労)

➤被申立人が申立労委から遠隔地に所在することから生じる負担・支障の軽減策としてウェブ会議を活用すべき。(労)

➤労委に出頭の場合は、終日時間が取られることがあり得るため、調査期日の設定が困難。審査の長期化を防止するためにもオンライン調査を実施すべき。(全)

・和解含みの調査など、事件の内容や進行状況によってはオンライン調査になじまない場合もある。(全)

・被申立人の所在地が遠方の場合、個別に解決への提案・説得が必要なときに対面で行う方が効果的な場合がある。(使)

・審査内容の秘匿性をどのように確保するかが課題。(全)

・現在、審問ではウェブ会議を使用できない。一まもなく審問手続に入るので苦慮(全)

※ウェブ会議による調査において、和解協議など当事者と個別に話をする場合に備え、調査会場を申立人側と被申立人側の2つに分けるなどの工夫を行いつつ実施している例がある。(全)

○申立人に「被申立人所在地の労委で取扱う方が、組合及び組合員にとって好都合となる場合もあるのではないか」との投げ掛けを行う(全) (1 労委)

○審査手続見通しを早期に立てること、複数期日の事前設定、調査・審問回数の絞

り込み等、計画的な審査の進行（全） （1 労委）

○委員会の相互援助（労委規則 87 条）の活用（全） （1 労委）

①労委規則第 87 条を活用した調査・審問等における相互援助（委員の審査援助、事務局職員の併任）、②事務局職員の研修派遣・受入、③審問等の情報共有（以上、近畿パッケージ。審査ノウハウの維持・継承も目的）

○和解含みの調査の際に、申立人組合と他県に所在する組合員本人との間で密接な連絡等を行うよう助言（公・労） （1 労委）

（2）検討課題として挙げられた主なもの [別紙参照]

5(2) 検討課題として挙げられた主なもの

課題項目	都道府県労委からの意見概要	都道府県労委からの関連の提案(類似事例への提案含む)
<p>1 申立人組合内(他県所在の申立人・組合員本人間)の意思疎通の確保</p>	<p>○和解含みの調査の際に、申立人組合と他県に所在する組合員本人との間で密接な連絡等が行われるよう助言しているが、更なる改善方を議論したい。(公・労)</p> <p>○申立人側の労働者が遠方に所在することから労働者が審査に参加できないのは問題ではないか。(労)</p>	<p>・申立人組合と組合員本人との間で密接な意思疎通が行われるよう助言の実施(公・労)</p>
<p>2 被申立人の所在県で調整事件(あっせん)、労働審判や裁判が行われている場合との関係の整理</p>	<p>○被申立人と組合員個人との間で、被申立人の所在県で調整事件(あっせん)、労働審判や裁判が行われている場合でも、県外労委に審査事件の申立てが行われることについて被申立人として違和感を感じているのではないかと整理してほしい。(事)</p>	
<p>3 管轄指定、移送の仕組みの活用、制度の整備</p>	<p>○審査手続開始後においても、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ことができるようにすべき。(全)</p> <p>○合同労組が多く所在している労委に、他府県に被申立人が所在する事案が集中することによる審査期間の長期化が懸念されるため、管轄指定、移送の仕組みが活用できるのか議論したい。(公・事)</p> <p>○申立人の所在地と被申立人所在地の不一致によって被申立人に不当な不利益を課するおそれのある事件のために、労委規則30条(管轄違いの移送規定)であり、民訴法16条に相当する)に加えて、手続の著しい遅滞を避け、又は当事者間の衡平を図るための移送(民訴法17条に相当する)の制度があることが望ましい。</p> <p>労委規則30条4項は、移送決定が移送先委員会を拘束すること、判断に疑義がある場合には申立人による管轄指定(同31条)によるべきことを定めるが、当事者間の衡平を図るための移送には実質的な考慮を要することもあるため、必ずしも事後的な管轄指定による処理が望ましいとは限らない。そこで、移送決定に先立って、移送先の委員会や申立人に対し、事前に意見を聞くことができる制度などがあることが望ましい。その他、移送決定に対する当事者の独立の不服申立てを認めるか等の問題がある。(公)</p>	<p>・申立時に、申立人に対して「被申立人所在地の労委で取扱う方が、組合及び組合員にとって都合となる場合もあるのではないか」との投げ掛けを行う(全)</p> <p>・電話会議、ウェブ会議の活用(全、6労委)</p> <p>・委員会の相互援助(労委規則87条)の活用(近畿パッケージ)(全)</p> <p>・審査手続見通しを早期に立てること、複数期日の事前設定、調査・審問回数(絞り込み等)、計画的な審査の進行(全)</p>

労働委員会の管轄(労組法施行令第27条第1項)
にかかる支障事例等の調査結果

設問（１）各都道府県労委において、平成31年1月～令和3年12月末に終了した合同労組から救済申立てがあった事件のうち、被申立人（使用者）が他の都道府県に所在するものの件数をお答えください。ただし、不当労働行為が行われたとされる事務所の所在地が貴都道府県内であると認められる事件を除きます。

（件）

	H31～R3	H24～H30	計
該当労委数	8	8	16
該当事件数	154	17	171

（注）

原則、H31～R3までの3年間で該当があった労委と該当事件数を把握した。
さらに、この3年間で該当がない労委について、H24～H30について把握した。

（参考）

本調査で把握した該当事件数の約85%（145件）を東京、大阪、神奈川の3労委で占めている
H31年～R3年に限ると、これら3労委で約94%を占めている。

設問（２）（１）に該当する事件のうち、申立人に対して、被申立人の所在地の労働委員会への申立ての検討を提案したことはありますか（上段プルダウン選択）。ある場合、問題が生じたことがあれば具体的にお答えください。

- 番号 1： 提案したことがある
- 番号 2： 提案したことはない
- 該当せず： (1)に該当する事件無し

番号	件数	割合
1	1	2.1%
2	15	31.9%
該当せず	31	66.0%

（参考）回答 1 の具体的内容について

発生地の労働委員会にも申立ては可能である旨説明したところ、申立人からは、申立人がX県に所在しているため、X労委に申し立てたいとの説明があった。

設問（３）（１）に該当する事件のうち、被申立人に対して負担を軽減する対応を行ったことはありますか（上段プルダウン選択）。行った場合、その内容をお答えください。

番号 1: 行った

番号 2: 行わない

該当せず: (1)に該当する事件無し

番号	件数	割合
1	4	8.5%
2	12	25.5%
該当せず	31	66.0%

(参考) 回答1の具体的内容について

①コロナ禍においては、電話回線による調査を実施した

②不当労働行為救済申立事件において、被申立人の所在地が遠隔地であったため、会社側当事者の移動に負担がかかっていた。したがって、当委員会としては、移動の負担を考慮し、結審日の際、特段複雑なやり取りが想定されていなかったことからウェブでの期日を実施する対応を行った。

③被申立人の要望により、調査期日を業務への影響が小さい夜間に設定した。

④被申立人からの申出により、オンライン調査を2回実施(被申立人住所地は、事件①：愛知県、事件②：愛媛県)

(4) (1) に該当する事件について、申立地と被申立人の所在地の都道府県が異なることにより、何らかの支障が生じたものについて、以下の項目に沿った状況等を記載してください。

(※最近3年間に終了した事件について複数事例がある場合は、事例毎に記入欄を追加して記入してください。なお、個人名は必ず匿名化してください。)

<注>回答(回答労委名、申立人・被申立人の所在地等)の匿名化に当たり、都道府県は区別せず、○労委、○県と表記した。

労委	事例
B	<p>①事件終結年 令和2年</p> <p>②事件の当事者 申立人 X合同労組 B県 被申立人 Y有限会社(宿泊業) α県</p> <p>③事件の概要 被申立人は、申立人の3度の団体交渉申入れに対して、コロナ禍であることを理由に、電話若しくはテレビ会議又はB県外での団体交渉に固執し、B県内での団体交渉に応じていない。その対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である、として申し立てられた事件である。 4回の調査を経て和解が成立し、終了している。</p> <p>④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 被申立人から、コロナ禍でありながら調査の都度B県まで赴かなければならないことに対する不満が聞かれた。</p> <p>⑤支障への対応内容及び結果 ウェブ会議により会議を開催することを可能とする労働委員会規則改正前であったため、被申立人に対して事情を説明し、被申立人の都合にできるだけ沿うよう日程の調整をしたところ、調査に出席してくれた。</p>
C	<p>①事件終結年 令和2年</p> <p>②事件の当事者 申立人 X合同労組 C県 被申立人 Y株式会社(運輸業) α県</p> <p>③事件の概要 平成30年12月22日に、申立人が組合員へのパワハラ及び労働債権(サービス残業)についての団体交渉を申し入れたところ、同組合員が既に退職していることを理由に、団体交渉に応じられない旨が回答された。また、申立人が平成31年1月12日に部長でなく、会社としての回答を求めたところ、同年2月5日に、代表取締役名の回答書によって、改めて団体交渉には応じられないとの意向が示された。 本件は、当該団体交渉の拒否が労働組合法第7条第2号(不誠実団交)の不当労働行為であるとして、申立人から救済申立てがあった事案である。 (注)組合員は、Y会社にβ県で現地雇用されていたが、退職後、C県に転居し、申立人組合に加入した。</p> <p>④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 当委員会では、基本的に委員調査は申立人及び被申立人の双方が出頭する方式を採っているが、被申立人側の移動時間の都合で、通常よりも日程調整が困難であった。</p> <p>⑤支障への対応内容及び結果 申立人のみ出頭する形で第1回委員調査を開催した。 →①同判断をするまでに時間をかけてしまい、通常よりも開催が遅れた。 ②和解のための事情聴取は、当事者が出頭し、参与委員が対面する形が最もよいと考えているが、その機を1度逃したような形になった。</p>

<p>E (事例1)</p>	<p>①事件終結年 令和3年 ②事件の当事者 申立人 X合同労組 E県 被申立人 Y有限会社（建設業） α県 ③事件の概要 α県に所在する会社に勤務していたミャンマー人の技能実習生が、勤務態度の悪さ等を理由に会社の社長から退職及び帰国を勧められ、合意書類にサインさせられた。 これを受けて当該技能実習生が組合に加入し、組合が会社に対して団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉を拒否した。 ④生じた支障の内容 〔事務局案〕 本件申立てがあった旨を事務局から会社に連絡したところ、会社の社長から、「会社はα県にあり、E県に支店等もないため、E県には行けない。」との発言があり、対面での調査が実施できない可能性があった。 ⑤支障への対応内容及び結果 事務局から会社社長に対して電話調査の方法もある旨案内したところ、電話調査を希望する旨の申入れがあった。 その後、α県で自主的に団体交渉が行われ、その交渉結果を受けて、第1回調査期日前に事件が取り下げられた。</p>
<p>E (事例2)</p>	<p>①事件終結年 令和3年 ②事件の当事者 申立人 X合同労組 E県 被申立人 Y1株式会社（建設業）、Y2協同組合（監理団体） α県 ③事件の概要 技能実習生を受け入れてとび工事等を行う建設業を営んでいるα県所在の会社において、組合員である3名のベトナム人技能実習生が解体工事現場で死亡する事故が発生した。 これを受け、組合が、会社及び監理団体（協同組合）に対して、事故の事実関係を明らかにすること、組合員遺族らの労災申請に協力すること等を求めて団体交渉を申し入れた。 会社らが、組合員3名が組合員であることを示すものの提示を求めたところ、組合は、まず団体交渉に応ずるよう求めるなどして、団体交渉は開催されなかった。 ④生じた支障の内容 〔事務局案〕 会社及び監理団体の関係者がα県から来庁していたが、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、「E県に来るのが怖い。」と申し出るようになった。 ⑤支障への対応内容及び結果 本件の進捗状況等を踏まえ、第4回調査期日においては、被申立人の出席を求めなかった。 第4回調査期日後に、申立人から本件申立てを取り下げる旨の意向が示されたため、推移を見守っていたところ、申立人の都合により本件が取り下げられた。</p>

<p>E (事例3)</p>	<p>①事件終結年 令和2年 ②事件の当事者 申立人 X組合 E県 被申立人 Y株式会社（製造業） α県 ③事件の概要 α県に所在する会社が、新型コロナウイルス感染症による影響を理由として休業を実施し、また従業員10名に対して解雇する旨を通知したため、従業員の一部が組合を結成した（組合員はα県に住所を有しているが、組合の住所地は上部労働組合の住所地と同じE県の住所となっており、会社とのやりとりは上部労働組合の担当者が行っていた。）。 組合は、会社に対して解雇の撤回等を求める団体交渉を申し入れ、α県の会社本社において第1回団体交渉が行われたが、会社は解雇の撤回に応じず、更なる従業員の解雇を予定しているなどと述べた。 ④生じた支障の内容 〔事務局案〕 本件申立て後、第1回調査期日前に、会社代理人から、本件をα県労働委員会に移送する旨の決定を求める移送申立書が提出された。 移送申立ての理由の要旨は、以下のとおりであった。 「組合員はいずれもα内に住所を有している者であり、組合結成大会も団体交渉もα県β市において実施されていることから、組合としての実態がE県に存在するのかわからない。一方会社は団体交渉もα県β市本店所在地とし、その他の事業所・工場も全てβ市内及びα市内にある。したがって御庁で手続きを実施する必要性はない。」 ⑤支障への対応内容及び結果 公益委員会議において、要件を満たさないため、移送及び管轄指定請求をしない旨が決定された。 その後、第1回調査期日前に、当事者間で和解が成立し、本件が取り下げられた。</p>
<p>I</p>	<p>①事件終結年 平成26年 ②事件の当事者 申立人 X合同労組 I県 被申立人 Y法人（NPO法人） α県 ③事件の概要 法人が組合員2名（A・B）に嫌がらせを行い、Aを自主退職に、Bを休職に追い込んだことが不当労働行為として申し立てられた事件 ④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 上記Bは休職中ではあったものの、組合員として審査手続に参加していたが、休職の理由である適応障害のため、出頭に負担が生じていた。また、法人も小規模な障害者就労支援施設であり人員体制に余裕が乏しく、出頭に負担が生じていた。 ⑤支障への対応内容及び結果 前記のとおり、調査期日は法人に配慮し夜間開催してきたが、審問開始後は逆に組合側から昼間開催の要望もあり、昼間開催とせざるを得ず、実際に審査に参加する関係者、証人の出頭に負担が生じざるを得なかった。</p>
<p>J (事例1)</p>	<p>①事件終結年 平成29年 ②事件の当事者 申立人 X合同労組 J県 被申立人 Y会社（建設業） α県(J県からは遠方) ③事件の概要 組合加入した組合員に皆勤手当を支給せず、配置転換を命じ、さらに、除草作業等を命じたり、帰宅を命じたりして賃金を減額。また、別の組合員について、別会社への転籍を命じた。（一部救済） ④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 会社社長からJ労委での審理等について労働委員会会長及び知事あて文書抗議あり。 (それ以前にも、遠方から出向くこと(負担)に関して、口頭による異議あり) ⑤支障への対応内容及び結果 政令27条により当委員会の管轄である旨をそれ以前から説明（抗議文書そのものに対しては特段の対応なし）。</p>

<p>J (事例2)</p>	<p>①事件終結年 平成29年 ②事件の当事者 申立人 X合同労組 J県 被申立人 Y会社（運輸業） α県（J県からは通勤圏内） ③事件の概要 組合員がストライキを行ったことを理由に、会社は、組合員に業務を与えないなどの報復を行った。（取下げ） ④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 会社がα県労委への移送を希望した。 α県で組合員との訴訟が係属しており、被申立人としては本件のみ審査等がJ県で行われることに違和感があったと思われる。 ⑤支障への対応内容及び結果 政令27条により当委員会の管轄である旨を説明（特段の対応なし）。</p>
<p>J (事例3)</p>	<p>①事件終結年 平成31年 ②事件の当事者 申立人 X合同労組 J県 被申立人 Y会社（運輸業）ほか α県(J県からは通勤圏内) ③事件の概要 会社は、ストライキ解除後も組合員に業務を与えず、与えても非組合員と比較して減らすなどの差別を行い、団体交渉についても事実上の拒否を行った。（一部救済） （事例2に関連する事件） ④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 会社はα県労委での審査を希望した。 α県であっせんが係属していたこともあり、J労委での審査に違和感があったと思われる。 そのため、調査には非協力的で、実情把握が難しかった。 ⑤支障への対応内容及び結果 政令27条により当委員会の管轄である旨を説明（特段の対応なし）。</p>
<p>L</p>	<p>①事件終結年 平成23年 ②事件の当事者 申立人 X1合同労組、X2組合 L県、α県 被申立人 Y株式会社（運輸業） α県 ③事件の概要 別組合に対する経済的利益の付与、組合員に対する減給処分等、団体交渉申入れの拒絶が労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当するとして、申立があった（関与和解）。 ④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 被申立人が答弁書において、①被申立人の営業区域がα県内であること、②組合員の住所がいずれもα県内であること、③申立人が不当労働行為が行われたと主張する場所がいずれもα県内であること、④双方がL県労委に出頭するのに2時間以上要すること、等を理由としてα県労委への移送を申し立てた。 ⑤支障への対応内容及び結果 公益委員会議で確認のうえ、第1回調査の際に審査委員から双方に対して、L県労委が管轄権を有することに問題はないと考える旨説明した。その後の審査手続き及び和解協議に当たって特段の支障は生じなかった。</p>

M	<p>①事件終結年 令和3年</p> <p>②事件の当事者 申立人 X合同労組 M県 被申立人 Y株式会社（建設業） α県</p> <p>③事件の概要（申立人の主張） A氏（ベトナム人 以下「A氏」という。）は、平成31年1月に来日し、外国人技能実習生として被申立人（以下「会社」という。）で働いていたが、令和2年8月30日に出勤すると「休みすぎじゃ。」などと怒鳴りつけられ、A氏は社長からまた殴られると思い、とっさに近くにあったスパナを持ったところ、社長は「もういい、寮に帰れ。」と言い、寮に帰された。翌日、社長の父親である会長は、寮にいたA氏を護身用の杖で突き、左目の下が腫れあがった。後日、A氏は、監理団体であるC協同組合から退職届を見せられ、「何も言わずに仕事を辞めたら、次の仕事を探してあげろ。」と言われ、退職届にサインした。2か月経っても仕事の紹介はなく、10月20日、β県で行われた労働相談ホットラインに相談し、申立人（以下「組合」という。）を紹介され、A氏は組合に加盟した。同月30日、組合は会社に対して、組合加入通知書及び団交要求書（団交日：12月4日、団交議題：A氏への暴行、解雇予告手当・生活費の支払）を郵送した。12月2日、社長から組合委員長に電話があり、「今週中には連絡する」等と言ってきたが、連絡はなかった。同月11日、連絡がないため、組合委員長から社長に電話したところ、「コロナのことがあるから、文書でのやりとりをしたい。」と主張し、面会を拒否した。同月28日、組合は再度団交要求書を送付したが、その後、会社から連絡はなく、組合は、会社が団体交渉に応じる意思がないと判断した。会社の対応は、コロナウイルスの感染拡大を口実にした団交拒否である。</p> <p>④生じた支障の内容 調査期日に被申立人が出頭せず、その後、被申立人の破産手続開始により申立てが取り下げられたため、支障が生じる状況にまで至っていない。〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>⑤支障への対応内容及び結果 同上</p>
N (事例1)	<p>①事件終結年 令和2年</p> <p>②事件の当事者 申立人 X合同労組 N県 被申立人 Y株式会社（飲食業） α県</p> <p>③事件の概要 外国人技能実習生Aは、平成30年12月頃、会社の常務から「仕事がないので、帰国した方がいい」とたびたび言われるようになり、強制帰国をさせられるのではないかと恐れたため、母国での正月休暇が終わった平成31年2月、会社には戻らず、N県在住の親戚宅に身を寄せ、組合に加入した。 同年3月、組合は、会社に対しAの組合加入を通知するとともに、Aの労働条件及びAに対する帰国の強要を議題とする団交を申し入れ、以降合計4回団交申し入れを行ったが、会社が、β県（会社の代理人弁護士の事務所）又はα県での開催に固執し団交に応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為であるとして申立てがあった事件。関与和解により終結した。</p> <p>④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 ・被申立人から、遠方のため調査期日には出頭できない旨の上申書が提出され、調査には申立人のみが出席したため、調査期日において和解についての協議を行うことができなかった（調査期日は1回のみ、審問には被申立人も出席）。 ・和解協定書締結時には技能実習生Aがすでに帰国していた。</p> <p>⑤支障への対応内容及び結果 ・審査計画の策定を含む大半の手続を文書のやりとりにより行った。 ・使用者側参与委員が審問期日に被申立人と面談ができ、その後被申立人と電話で密に連絡をとり、被申立人の和解についての意向を確認、その結果をもとに公労使委員及び事務局で協議を重ねた。 ・帰国した技能実習生Aについては、委任状を提出させ、和解協定書に添付した。</p>

<p>N (事例2)</p>	<p>①事件終結年 令和2年</p> <p>②事件の当事者 申立人 X合同労組 N県 被申立人 Y法人（社会福祉法人） α県</p> <p>③事件の概要 組合が法人に対し、法人の従業員の組合員Aへのパワーハラスメントによる被害及び賃金未払いについて、N県内で団交を行うよう申し入れたところ、法人が、遠方であるとして、α内を団交の場所として提案するなどし、団交に応じなかったことが、労組法7条2号の不当労働行為であるとして申立てがあった事件。無関与和解により終結した。</p> <p>④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 ・特になし（調査を1回行ったが、調査期日には被申立人も出席）。</p> <p>⑤支障への対応内容及び結果 -</p>
<p>N (事例3)</p>	<p>①事件終結年 令和3年</p> <p>②事件の当事者 申立人 X合同労組 N県 被申立人 Y法人（医療業） α県</p> <p>③事件の概要 Aは法人で勤務していたが、平成31年4月に退職し、その後令和元年6月に組合に加入した。組合は法人に対し、Aの法人での就労期間中に生じたパワーハラスメントや時間外労働に対する未払い賃金、出張手当の不支給等の問題解決を議題として、β市やγ県での団交を申し入れたが、法人はα市以外の開催には応じかねる旨回答し、団交に応じなかったことが労組法7条2号の不当労働行為であるとして、申立てがあった事件。当県労委は、組合が労組法2条の要件を欠いており、労組法に規定する手続に参与し、同法による救済を受ける資格を有するものであると認めることはできないとして、申立てを却下した。</p> <p>④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 ・特になし（調査を2回実施。第1回調査の前に、被申立人から、本件事件に関する手続をα県労委に移送するよう求める旨の上申書が提出されたが、管轄違いではないため移送はできない旨労委から回答し、第1回調査には被申立人も出席。第2回調査は組合資格審査のための調査であったため、被申立人の出席は求めている）。</p> <p>⑤支障への対応内容及び結果 ・第1回調査の前に、本件手続については、N県労委で行う旨、会長名の文書により回答を行った。</p>
<p>N (事例4)</p>	<p>①事件終結年 令和3年</p> <p>②事件の当事者 申立人 X合同労組 N県 被申立人 Y株式会社（運輸業） α県</p> <p>③事件の概要 Aは、平成15年5月に会社に入社し、令和元年12月、組合に加入した。組合は、会社に対し、Aに係る賃金減額の無効を前提とする差額賃金及び休日労働に対する未払賃金の支払等を議題とし、団交を申し入れたが、会社は、組合に対し、いずれの要求にも応じられない旨回答、その後、Aは会社を定年退職した。組合は、N市内での団交開催を要求したが、会社は、新型コロナウイルス感染症の影響があるため、県をまたぐ移動はすべきでない旨回答、その後、組合の6回に渡る団交申入れに対し、会社が応じなかったことが、労組法7条2号の不当労働行為であるとして申立てがあった事件。当県労委は、組合が労組法2条の要件を欠いており、労組法に規定する手続に参与し、同法による救済を受ける資格を有するものであると認めることはできないとして、申立てを却下した。</p> <p>④生じた支障の内容 〔公労使・事務局同一回答〕 ・特になし（調査を1回行ったが、調査期日には被申立人も出席）。</p> <p>⑤支障への対応内容及び結果 -</p>

設問（５）（４）に挙げた事例、類似事例等を踏まえ、申立地と被申立人の所在地の都道府県が異なることから生じる支障及びそれに対する改善方策の提案があれば、可能な限り関連の事件毎に整理して記載してください〔（４）の事例番号も記載してください。〕。

<注>回答（回答労委名、申立人…被申立人の所在地等）の匿名化に当たり、都道府県は区別せず、○労委、○県と表記した。

ho	回答
A	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>係属中の事件ではあるが、A県という広範な行政区域の特性から、支社所在地と申立人及び事業所所在地が遠隔であったことから、コロナ禍の影響もあり、当事者の了解を得てウェブを活用した調査を実施したケースがある。</p> <p>また、過去10年間の事件の中には、利害関係人が他の都府県で労使紛争となり、A県に転居後、A県内の合同労組に加入し、不当労働行為の申立てに至った事件があり、これは、労働者の保護の観点から申立人の便宜を図るべき規則の趣旨に沿った事案と考えられ、被申立人も来道に応じたため特段手続上の支障はなかったが、今後、同種の事案が発生した場合、被申立人の負担軽減のため、申立人の了解のもとウェブを活用する可能性は十分考えられる。</p>
B	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>事件当事者に遠隔地から来てもらう場合には、時間的・経済的負担が伴う。労働委員会規則改正により、ウェブ会議により調査を行うことが可能となったため、幾分その負担は軽減されたと思うが、現在当該事件と同一の当事者による事件が係属中であり、まもなく審問手続きに入る予定であることから、その対応に苦慮している。</p>
C	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>既に取り組んでいる部分もあるが、裁判所で行われている電話会議やウェブ会議システムの導入を研究しつつ、これらの活用等により、なるべく支障の程度を少なくする。</p>
D	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>設例（１）の該当事例は２件あるものの、特に支障はなかったことから、改善方策の提案はない。</p>
E	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>被申立人の所在地が遠隔地であることにより、来庁による調査を躊躇される等の支障が出ることがある（事例①、②、③）。こうした支障については、適宜電話回線やウェブによる調査を活用することによって改善していく。</p>
E	<p>〔労働者側〕</p> <p>事例１・２・３については、コロナ禍での案件のため、電話回線を使用したり、WEBによる調査を活用して改善していた。</p> <p>コロナ前では、被申立人が遠隔地から調査に参加できない場合に、代理人を現地及び都内でお願ひし、事件に参加させるケースがあった。代理人には、主張立証等の決定権がないため、一度持ち帰り、被申立人と協議した結果で回答していたので、調査に時間を要する事例があった。</p>
F	<p>〔事務局〕</p> <p>近年、当労委における不当労働行為の救済申立ては、概ね年１件程度で推移しており、これまで取り扱った事件において、労働委員会の管轄が支障となる事件はありません。</p> <p>このため、これに関する具体的な支障や改善方策の提案等は難しい状況です。</p> <p>つきましては、今後の在り方・ビジョン検討小委員会の議論を注視させていただきたいと存じます。</p>
G	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p><支障></p> <ul style="list-style-type: none"> ・管轄労委が遠隔地となる当事者等には、調査・審問の際の移動が時間面、費用面等から負担となる。 ・移動に長時間を要する場合、調査・審問の対応が移動時間を含めて１日がかりとなり、期日設定が難しくなる。 ・移動の費用が多額になる場合、多数回の期日設定が難しくなる。 <p><改善方策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・審査手続きの今後の見通しを早期に立て、複数期日の事前設定、調査・審問回数の絞り込みを行うなど、計画的な審査の進行に努める。 <p>※改善方策の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過度に計画的な審査の進行やオンラインの調査は、当事者等との信頼関係の構築等に支障をきたし、和解の働きかけが難しくなることが考えられる。

H	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>1 申立地と被申立人の所在地の都道府県が異なることから生じる支障</p> <p>i. 参考に示された事例から、被申立人の所在地が遠隔地である場合には、調査や審問期日の日程調整に苦慮し、迅速な審査にも影響が生じる可能性があると思われる。</p> <p>ii. 他方、全国的に不当労働行為救済申立ての8割が合同労組によるものという全国状況にあり、本県においても同様の状況であるが、そのような中、県内で発生した事件が合同労組所在地の他労委に申立てが行われるという事例も生じている。</p> <p>このようなこともあって、本県労委への不当労働行為救済の年間の申立件数は、近年、1、2件若しくは0件という状況にあり、委員・事務局共に審査ノウハウの維持・継承が課題となっている。</p> <p>2 改善方策の提案</p> <p>i. 「調査手続きにおけるオンライン調査」（労委規則第41条の2第7項）の活用</p> <p>被申立人等が遠隔地に所在する場合にITを活用したオンライン調査を実施することで、日程調整がし易くなり迅速な審査が可能となる。また、距離的な被申立人等の時間面・費用面での負担を軽減することもできる。</p> <p>他方、ITの活用については、上記のようなメリットがある反面、審査内容の秘匿性をどのように確保するのかといった課題があるほか、和解協議など対面でないと効果的な調整ができない場面や、オンラインでは当事者の細かな心理までは分からず対面での審査が適当と思われる場面もあることから、その使用範囲（使用場面）については検討が必要と思われる。</p> <p>ITの活用については、今後、社会的にも進んでいくものと思われることから、そのメリット・デメリットを踏まえつつ、具体的な取り扱い方法について議論しておく必要があると思われる。</p> <p>ii. 「相互援助（労委規則第87条）」の活用</p> <p>近畿ブロックでは相互に連携し、①労委規則第87条を活用した相互援助 ②事務局職員の研修派遣・受入 ③審問等の情報共有に取り組んでおり（近畿パッケージ）、当委員会では審査ノウハウの維持・継承にあたっては、まずはこの活用が有用と考えている。</p>
H	<p>〔労働者側〕</p> <p>1 関係者として申立労組、当事者である労働者、被申立人が存在する中、当事者の労働者や被申立人にとって遠隔地の労委に申し立てられることにより日程調整等が困難となり、審査の長期化が懸念される。</p> <p>組合員本人と被申立人が同一の所在地であれば、その所在地の労委に申し立てられるのが、経済的・時間的な負担、更には迅速な審査という面で最も合理的である。特に、遠隔地であることが負担となって労働者が参加できないようでは問題があると考えている。</p> <p>現行の制度は、企業内組合を前提にしており、現在の状況に合致していないところがあり、管轄の変更が柔軟に行えるような見直しが必要ではないか。</p> <p>2 被申立人が中小零細企業で、申立労委が遠隔地である場合、負担が大きいために参加できないことが懸念される。</p> <p>遠隔地であることから生じる負担や支障の軽減方法としてWEBの活用が考えられるが、都道府県労委にはそれぞれの事情があることから、将来的には全国の労働委員会が専用回線で結ばれるなど、統一した環境整備も必要ではないか。</p>
H	<p>〔使用者側〕</p> <p>1 遠隔地の労働委員会に申立てされた場合、中小零細企業などにとっては、過度な負担を強いられることになる。</p> <p>これを解消するためには、法律を変える。即ち、労組法施行令第27条1項の3つの選択肢のうち、①不当労働行為の当事者である労働者の住所地または労働組合の主たる事務所の所在地、②不当労働行為の当事者である使用者の住所地または主たる事務所の所在地を排除し、③の不当労働行為が行われた地1択のみとする。選択肢がある事で不合理が生じる。これに伴い、他府県紛争事件への公費の使用についても解消される。</p> <p>法律が変えられない場合、偏在は解消されないものの、WEB会議の導入・充実により遠隔地から参加する該当者の負担軽減を図る。その場合、該当各地労委において申請者や被申請者はWEB会議に参加し、秘匿性を高めてはどうか。</p> <p>2 また、偏在に伴い不当労働行為審査事件の取扱い件数が少なくなっている労働委員会では、審査の効率的・効果的な運営に苦慮することが懸念される。</p> <p>このような事務局の強化については、今までの近畿モデル（相互援助）や派遣研修の強化でカバー可能と思われる。さらに、労働委員会事務局経験者の再任用制度の運用で専門性を強化していくこととしてはどうか。</p>
I	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>事例の場合、事件発生地外の労働委員会に申し立てる積極的理由に乏しく、そのことで逆に申立人側の関係者（実質的当事者）及び被申立人側の出頭に負担を生じることとなっている。このような場合、審査手続開始後においても、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のが考えられる。</p> <p>※提案内容は前回小委員会におけるX私案のとおり</p>
J	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>事例1～3のほか被申立人が他府県であることにより生じる支障と改善方策等については、下記及び右記のとおり。</p> <p>①出頭するために、終日、時間がとられることがあり得るため、事件期日が設定しにくい。審査期間の長期化につながるものが懸念される。（公・労・使・事務局）</p> <p>⇒オンライン調査の実施。</p> <p>ただし、和解含みの調査など、事件の内容や進行状況によっては、オンライン調査になじまず。</p> <p>小委員会における「IT活用」の議論の中で整理していただきたい。</p>

J	<p>〔労働者側〕</p> <p>②組合はJ県内であるが、組合員本人が他府県の場合、和解含みの調査に組合員本人が出頭しにくい。(公・労) ⇒現在は、組合と組合員本人との間で密な連絡等を行うよう助言しているが、更なる改善方策等についてご議論いただきたい。</p>
J	<p>〔使用者側〕</p> <p>③被申立人においては、住所地在遠方であることで、期日の出頭に時間的・経済的コストがかかる。(使・事務局) ⇒オンライン調査の実施。 小委員会における「IT活用」の議論の中で整理していただきたい。</p> <p>④被申立人が遠方の会社である場合、個別に解決への提案・説得が必要などきに対面で行う方が効果的な場合がある。(使) ⇒会社側との入念な調整等を行うことで対応せざるを得ないが、更なる改善等についてご議論いただきたい。</p>
J	<p>〔公益〕</p> <p>⑤合同労組が多く所在している労委に他府県事案が集中することによって、審査期間の長期化につながる懸念される。(公・事務局) ⇒令和2年度のまとめにおいて「管轄指定」「移送」について触れているが、この仕組みが活用できるのか、ご議論いただきたい。</p> <p>②組合はJ県内であるが、組合員本人が他府県の場合、和解含みの調査に組合員本人が出頭しにくい。(公・労) ⇒現在は、組合と組合員本人との間で密な連絡等を行うよう助言しているが、更なる改善方策等についてご議論いただきたい。</p>
J	<p>〔事務局〕</p> <p>⑥合同労組が多く所在している労委に他府県事案が集中することによって、事務局のコストがかかること、審査期間の長期化につながる懸念される。(事務局)</p> <p>③被申立人においては、住所地在遠方であることで、期日の出頭に時間的・経済的コストがかかる。(使・事務局)</p> <p>⑦被申立人と組合員本人の間で、地元において、調整事件(あっせん)や労働審判が行われたり、訴訟が進行している場合でも、大阪府労委あてに審査事件の申立てが行われることに、被申立人として違和感を感じているのではないかと。(事務局)</p> <p>【(4)事例番号1~3】 ⇒当事者に対して、法の趣旨や現行制度の考え方について説明しているが、このたびの小委員会の議論を踏まえ、中労委において、対外的説明原理等を整理していただければありがたい。</p>
K	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>○現状で可能な方策としては、例えば、申立地と被申立人の所在地が異なる場合、申立書提出時に、状況に応じて、事務局が窓口での助言として、申立人に「被申立人所在地の労委で取扱う方が、組合及び組合員にとって好都合となる場合もあるのではないかと」等の投げ掛けを行ってみることが考えられる。</p> <p>○今般の在り方検討においてIT化も検討事項とされていることから、全労委において労委の事件処理への積極的なIT技術導入の検討を進め、可能なものから実現を図ることが求められる。</p>
N	<p>〔公労使・事務局同一回答〕</p> <p>【事例1について】 ・調査に出頭なし →被申立人が出頭しなかったため、調査期日において、和解についての協議を行うことができなかった。審問期日には出頭したため、そこでようやく被申立人と対面でき、その後、各側参与委員が両当事者と電話で連絡をとることにより、関与和解が成立したが、和解条項の調整等で期日外に両当事者とやりとりする必要があったため、時間がかかった。 但し、現在はWEBにより調査を行うことができるようになったため、上記のような支障は生じない。 なお、WEBによる調査においては、和解協議など、当事者と個別に話をする場合に備え、調査会場を申立人側と被申立人側の2つに分けるなどの工夫をしている。</p> <p>【事例2、3、4について】 ・申立人組合：インターネットでの組合加入を可能としている合同労組であり、公称組合員数は11万人で、その居住地は全国に及んでいる。組合役員2名のうちの1名である執行委員長は、株式会社の代表取締役であり、組合の運営は当該役員2名のみで行っており、組合員が組合運営に関わっていない実態があった。また、組合費は無料で、運営に係る経費については外部の者の出捐によっている。 →この事例において、申立地と被申立人の所在地の都道府県が異なることから生じる支障はなかったが、別に組合資格審査の問題がある。紛争発生地で申し立てる可能性もある。 (※事例の組合は、組合資格審査を目的として行った調査において、上記実態をありのままに回答したため、労組法2条の要件を欠いている旨判断したが、申立人組合が、規約等外形を整え、かつ実態と異なる回答を行った場合、適合と判断せざるを得ないことも考えられる。なお、①他の都道府県の使用者から、団交を申し入れられているとして当該組合について相談を受けたことがある。また、②事例の組合と同様の形態で、事例の組合よりも規模を縮小した他の組合からの団交申し入れを受けた使用者から相談を受けたことがある。)</p>

N	<p>〔公益〕</p> <p>組合の所在地と事件発生地の不一致によって、被申立人に不当な不利益を課するおそれのある事件のために、労委規則30条（管轄 違いの移送規定であり、民訴法16条に相当する）に加えて、手続の著しい遅滞を避け、又は当事者間の衡平を図るための移送（民訴 法17条に相当する）の制度があることが望ましい。</p> <p>また、その際、労委規則30条4項は、移送決定が移送先委員会を拘束すること、判断に疑義がある場合には中労委による管轄指定 （同31条）によるべきことを定めるが、当事者間の衡平を図るための移送には実質的な考慮を要することもあるため、必ずしも事後 的な管轄指定による処理が望ましいとは限らない。そこで、移送決定に先立って、移送先の委員会や中労委に対し、事前に意見を聞 くことができる制度などがあることが望ましい。</p> <p>その他、移送決定に対する当事者の独立の不服申立てを認めるか等の問題があり、さらに検討すべきである。</p>
---	---

不当労働行為申立の除斥期間にかかる事例等の調査結果概要

(注) 調査対象期間：最近3年間（平成31年1月～令和3年12月）の事例（あっせん又は不当労働行為初審若しくは再審査に係属中のものを除く。）。ただし、10年以内に該当する事例があることが把握できた場合には、それらの事例も調査対象に含めた。

1 あっせんと不当労働行為に関する調査

(1) あっせん申請の教示

不当労働行為申立の事前相談がなされた場合に、労働関係調整法に基づくあっせん（以下単に「あっせん」という。以下同じ。）の申請についても教示するような取組を行っているものが34労委、行っていないものが13労委であった。

(表 1)

回答	労委数	割合
行っている	34	72%
行っていない	13	28%
総数	47	100%

(2) 除斥期間の労使への助言

上記の場合や申請後のあっせんが長期化する場合に、1年の除斥期間について、労使への助言（注意喚起）を行っているものが22労委、行っていないものが25労委であった。

なお、助言を行っていないと回答した労委の中には、行った事例はないが、そのような事例があれば注意喚起が必要と考えるものが2労委あった。

(表 2)

回答	労委数	割合
行っている	22	47%

行っていない	25	53%
総数	47	100%

2 あっせんと不当労働行為に関する調査（除斥期間経過前）

(1) 事例の概要

除斥期間経過前に実質的に同一の紛争について、あっせん申請と不当労働行為申立が行われた事例を類型別に尋ねたところ、①あっせん申請と不当労働行為申立が同時に行われた事例が2件、②あっせん係属中に不当労働行為申立が追加でされた事例が4件、③組合があっせん申請を取り下げ、その後に不当労働行為申立を行った事例が10件、④あっせんが不調に終わった後不当労働行為申立が行われたものの、除斥期間を経過していたため申立が却下された事例が3件、⑤あっせんが不調に終わった後不当労働行為申立が行われ、特に除斥期間の問題は生じなかった事例が46件あった。

(表3)

回答	件数
あっせん申請と不当労働行為申立が同時に行われた事例	2
あっせん係属中に不当労働行為申立が追加でされた事例	4
組合があっせん申請を取り下げ、その後に不当労働行為申立を行った事例	10
あっせんが不調に終わった後不当労働行為申立が行われたものの、除斥期間を経過していたため申立が却下された事例	3
あっせんが不調に終わった後不当労働行為申立が行われ、特に除斥期間の問題は生じなかった事例	46
総数	65

(2) 除斥期間経過前に実質的に同一の紛争事項について、あっせん申請と不当労働行為申立を行った理由

(1)の①から③までの事例について、申請・申立組合に対し、実質的に同一の紛争事

項について、あっせん申請と不当労働行為申立を行った理由を尋ねたところ、①あっせん申請と不当労働行為申立が同時に行われた事例（2件）では、使用者側の不誠実な対応（1件）、紛争の原因となった事業譲渡の実施まで時間的余裕がなかったこと（1件）が挙げられていた。

②あっせん係属中に不当労働行為申立が追加でされた事例（4件）の中では、あっせんが不調となる可能性を考え、除斥期間を考慮して申立を行ったとするもの（1件）が理由に挙げられていた。

③組合があっせん申請を取り下げ、その後に不当労働行為申立を行った事例（10件）では、申請後の会社側の態度からあっせんでの解決は困難と判断して不当労働行為救済を申し立てたこと（2件）が理由に挙げられていた。また、理由について回答がなかった8件のうち、6件が団交拒否又は不誠実団交に関する事例であり、当事者間の交渉が円滑に行われていなかったことが窺える点で、回答のあった2件と事情は同様であると考えられる。（残り2件のうち、1件はあっせんの被申請者が音信不通となったため、1件は除斥期間とは無関係として概要の記載なし。）

(3) あっせん申請と不当労働行為申立を並行して実施したこと又はあっせん係属中に不当労働行為申立に切り替えたことにより事案の解決に障害となったこと

(1)の①から③までの事例について、申請・申立組合に対し、あっせん申請と不当労働行為申立を並行して実施したこと又はあっせん係属中に不当労働行為申立に切り替えたことにより事案の解決に障害となったことについて尋ねたところ、「障害という程ではなかったが、あっせんと不当労働行為救済申立のいずれを選択するかについては悩んだ。不当労働行為の審査は、あっせんと比べて書類作成の負担が大きく、時間がかかるが、そこで救済命令が得られれば、今後同じような行為が繰り返されないという効果が期待できる。結果としては一部救済命令を得ることができたので、救済申立を行った効果はあったと考えている。」とする回答が1件あった。

(4) 申請・申立組合の除斥期間に対する考え方

(1)の①から④までの事例の申請・申立組合に対し、事件に係る経過を踏まえ、1年の除斥期間についてどのように考えるか尋ねたところ、回答があったものは、「1年の除斥期間は適当」とする1件及び意見なしとする1件を除き、事例における除斥期間に

よる問題の有無にかかわらず、「除斥期間はさらに長い方がよい」、「除斥期間は廃止すべき」、「労使関係の実情に応じた弾力的な運営がなされるべき」のいずれかであった。

- (5) あっせん終結の通知を受けた日から一定の期間内に不当労働行為申立があった場合には、あっせんの申請があったときに不当労働行為申立があったとみなすような制度に対する申請・申立組合の意見

(1)の①から④までの事例の申請・申立組合に対し、あっせん終結の通知を受けた日から一定の期間内に不当労働行為申立があった場合には、あっせんの申請があったときに不当労働行為申立があったとみなすような制度があれば、有益と考えるか尋ねたところ、回答のあったものは、回答を差し控えるとした1件を除き、事例における除斥期間による問題の有無にかかわらず、すべて有益と考えるとするものであった。

3 労使協議中の除斥期間の経過等に関する調査

- ① あっせん終結後、既に除斥期間を経過していたため不当労働行為申立を断念した事例
- ② あっせん申請には至らなかったものの、労使協議中に除斥期間を経過したため、不当労働行為申立を断念した事例
- ③ あっせん申請も検討していたが除斥期間を考慮して不当労働行為申立を行った事例
- について尋ねたところ、調査票に例示として挙げた1件を除き、該当事例ありとする回答はなかった。

調査において例示として挙げた事例の申請・申立組合からは、1年の除斥期間を3年程度に延ばすべき、あっせん終結の通知を受けた日から一定の期間内に不当労働行為申立があった場合に、あっせんの申請があったときに不当労働行為申立があったとみなすような制度には賛成する、との回答があった。

4 労使間で協議を継続中に除斥期間を経過したため、不当労働行為申立を却下（全部又は一部）した事例

労使間で協議を継続中に除斥期間を経過したため、不当労働行為申立を却下（全部又は一部）した事例を尋ねたところ、

- ①不誠実団交又は団交不応諾を理由とする不当労働行為申立において、申立より1年以上前に行われていた団体交渉は除斥期間を徒過しているとして、却下した事例
- ②組合員に対する残業指示に関して差別的取扱がされたことを理由とする不当労働行為申立において、申立から1年以上前における会社の残業指示に係る申立は除斥期間に抵触するとして、却下した事例
- ③組合員の解雇撤回等を求める第2回団体交渉における不誠実団交及び支配介入並びに第3回から第6回までの団体交渉における不誠実団交を理由とする不当労働行為申立のうち、第2回団体交渉については1年の除斥期間を経過しているとして却下され、その余の申立てについては、棄却された事例とするものがあった。

上記事例中の②及び調査において例示として挙げた事例の申請・申立組合からは、いずれも、1年の除斥期間はさらに長い方がよい、あっせん終結の通知を受けた日から一定の期間内に不当労働行為申立があった場合に、あっせんの申請があったときに不当労働行為申立があったとみなすような制度があれば有益と考える、との回答があった。

(1) あっせんと不当労働行為に関する調査

ア 貴労働委員会において、不当労働行為申立の事前相談がなされた場合に、労働関係調整法に基づくあっせん（以下単に「あっせん」という。以下同じ。）の申請についても教示するような取組を行っていますか。		ア 内容等（都道府県名は※に置き換え）		イ 取組の有無		イ 内容等	
1	行っていない	無し	相談内容を聞いた上で、不当労働行為申立より簡易かつ弾力的な方式であるあっせん申請を教示する場合はある。その際、相談者の精神的及び経済的負担や、今後の労使関係などを特に考慮しながら判断している。	行っている	あっせんや不当労働行為申立の事前相談時に、各種制度の説明の中で、不当労働行為の申立期間は、不当労働行為と考えられる行為のあった日から1年以内であることを説明している。		
2	行っていない	無し		行っていない	無し		
3	行っている			行っていない	無し		
4	行っていない	無し		行っていない	無し		
5	行っている		申請手続き等にかかる負担がより小さく、時間も短く済む等の理由から、あっせん申請についても紹介することとしている。	行っている	実際にあっせんが長期化し除斥期間を超過しそうになった事例を把握していないため一般論としての回答になるが、当然助言を行うべきと考えている。		
6	行っている		事前相談の際に、審査に時間がかかるとを伝え、あっせんに馴染む内容と思われる場合には、あっせん制度を紹介する。	行っていない	（事前相談の段階において、長期化するかどうかが予想できないので、注意喚起は特に行っていない。）		
7	行っている		内容により不当労働行為よりあっせんになじむ事案があれば、選択肢としてあっせんをすすすこともある。	行っている	申立期間の徒過が近い場合は申請者に申請者に注意喚起し、あっせんの取扱いについて検討を促す。		
8	行っている		あっせんは、不当労働行為申立に比べて費用面の負担が少なく紛争の早期解決も見込めることから、当事者に対しては、不当労働行為の申立てではなくあっせんでの紛争解決を目指すメリットもあることを説明する。	行っている	関係法令等に基づき制度の説明を行う際に、1年の除斥期間についても併せて説明する。		
9	行っていない	無し		行っていない	無し		
10	行っていない	無し		行っていない	無し		
11	行っていない	無し		行っていない	無し		
12	行っている		不当労働行為救済の申立は命令発出まで相当の期間を要するので、問題になっている事項の内容によってはより短期間での解決が見込まれるあっせんという制度もあることを教示している。	行っている	不当労働行為の除斥期間は1年であることを特に労働者側に対して注意を促している。		
13	行っている		〈※労働委員会不当労働行為救済申立事件業務処理要領（抄）〉 I 申立て 第1 手続きの事前説明 1 事前説明 (3) 相談カードの作成、報告（留意事項）②相談に際しては、事件の解決手段として、状況に応じ、労調法の手続、同法救済や他の労働行政機関による指導等もありえることなどを意識して対応にあたること。	行っていない	行う必要があった事例はないが、そのような事例があれば注意喚起を行う。		

14	行っている	①審査は長期に渡る事、 ②実質的な紛争の内容が個別労働関係紛争の場合、申立て内容（例えば団交拒否）によっては、救済命令を得ても終局の紛争解決につながらないこと等を説明して、あっせん申請も検討するように説明することがある。	行っている	あっせん申請や不当労働行為救済申立ての事前相談の際に、必要に応じて除斥期間の説明を行っている。また、あっせん作業が長期化して除斥期間を経過する可能性があり、労働組合や労働者に不利益が生じるおそれがある場合には注意喚起を行うものと思われる。
15	行っている	申立人（申請者）の相談内容や検討状況によりあっせん制度がある旨教示する場 合がある。	行っていない	無し
16	行っている	労働委員会のパンフレットを交付して、労働委員会が行う紛争解決手続きとして 不当労働行為の救済のほかにあっせんがあることを教示している。	行っている	上記の場合に労働委員会のパンフレットにより1年の除斥期間について説明している。申請後のあっせんが除斥期間を超えることが懸念されるほど長期化した事例は把握できない限りでは見当たらない。
17	行っている	不当労働行為申立ての事前相談においては、事務処理要領に基づき、あっせん制 度についても併せて説明を行っている。	行っていない	(回答補足)これまでこのような事例がないため
18	行っている	事前相談の内容において、不当労働行為と労働争議の問題が混在する場合には、「 あっせん」により解決できる場合があるとして、両制度のメリット、デメリット などについて説明している。	行っていない	無し
19	行っていない	無し	行っていない	無し
20	行っていない	無し	行っている	※（設問には該当しないが）あっせん申請の際には事件発生日から時間が経っているもの場合は除斥期間について留意を促している。
21	行っている	不当労働行為審査に要する期間等を説明の上、早期解決の観点から労調法に基づ くあっせんを申請することも検討されてはどうかと投げかけがある。	行っている	(近年事例はないが) 労委からの投げかけに応じてあっせん申請をする場合は、除斥期間について注意喚起をする必要があると考えている。
22	行っていない	無し	行っていない	なお、本県ではあっせんが長期化した事例がなかったことから、0「行っていない」としたが、あっせんが長期化するような場合は、労使への助言（注意喚起）は必要と考えている。
23	行っている	相談内容を聞き、あっせんに適する内容である場合にはあっせんも勧めている。	行っている	不当労働行為申立の事前相談の際に、組合に対し、申立には1年の除斥期間があることを伝えている。
24	行っている	事案の状況に応じ、不当労働行為申立の事前相談時でのあっせんの教示は適宜 行っている。	行っている	状況に応じ、除斥期間に関する助言等を適宜行っている。
25	行っている	事前相談の内容によりあっせん申請が可能と判断できる場合は、あっせん申請を 検討するように勧めている。	行っていない	無し
26	行っている	紛争解決のために選択できる手段の一つとして、労働者側に教示する。	行っている	制度の説明の一環として、労働組合法第27条第2項を教示する。

27	行っている	相談時には「あっせん」等の活用についても説明する。具体的には、あっせんは、あっせん員が、労使双方の主張を確かめ、自主的な話し合いを援助して、労働争議を解決に導く手続きで、調整手続の中では最も利用されている手段である旨等を説明。	行っている	申立ては、不当労働行為が行われた日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年以内に行わなければならない。ただし、地方公営企業等の労働関係に関する法律第12条の規定による解雇の場合は、解雇の日から2か月以内に申し立てなければならぬ旨等を助言。
28	行っていない	無し	行っていない	無し
29	行っている	労使紛争は自主解決が最も望ましいことから、不当労働行為申立ての事前相談があれば、あっせん申請について教示している。特に団体交渉が尽くされていないと思われる場合は、まずはあっせん申請をするよう勧められている。	行っている	組合から、あっせん申請も不当労働行為申立ても検討している旨の相談があった場合には、1年の除斥期間について注意喚起を行っている。
30	行っている	労使紛争の解決に関し、当事者又は関係者から相談があったときは、調整制度及び審査制度について説明し、相手方の解決手続きの意向を確認している。	行っていない	無し
31	行っている	本県では、「労働委員会のしおり」という冊子を作成し、その中で、あっせんと不当労働行為の審査手続について紹介している。 不当労働行為申立の事前相談がなされた場合には、この冊子を相談者に渡した上で、両手続の違い（書類作成の負担、手続の迅速性、救済命令の強制力、除斥期間、相手方の出頭など）について説明し、いずれの手続を選択するか、検討を促すなどしている。 （急を要するなど場合によってはあっせんのみを選択する、あっせん申請と救済申立てを選択することの検討を勧めることもある。）	行っている	上記アの場合には、除斥期間が間近なケースなどにおいては、1年の除斥期間があることに注意するよう助言している。 また、あっせんが長期化した事例はない。
32	行っている	労働委員会における不当労働行為の審査及び調整（あっせん）の両方の手続の概要について改めて説明し、その上で、会社との紛争を解決するために組合としてはどういった手続がふさわしいと考えるのかを熟慮させるようにしている。	行っている	(1)の事前相談の場合において、不当労働行為の審査及び調整（あっせん）の制度説明をする中では、不当労働行為の救済申立ての期間についても説明している。 あっせんの場において助言を行った例はない（そのままで長期化したあっせん事例がない）。
33	行っている	内容を確認した際に、必要に応じてあっせん制度の紹介を行っている。	行っていない	無し
34	行っている	あっせんのメリットとして、手続が不当労働行為救済申立てと比べ簡素であること、早期解決が見込まれること及び使用者側あっせん員による紛争解決に係る説得の機会が得られること等を説明している。	行っている	上記アの場合において、労働組合に対し、1年の除斥期間について助言を行っている。当委員会においては、あっせんの開催を申請から40日以内としていることや、あっせんの開催を原則1回と定めていることから、直近であっせんの長期化の事例はほとんどなく、この場合は労使への助言は行っていない。
35	行っている	不当労働行為申立の事前相談があった場合、当労委作成の「労働委員会の手引」「労働委員会のご案内」（パンフ）により、事務局職員があっせん等についても説明を行うこととしている。	行っている	上記説明の際には、除斥期間についても併せて説明を行っている。（特に労働側に対して）
36	行っていない	具体的な相談事例なし	行っていない	無し
37	行っていない	無し	行っていない	無し

38	行っている	事前相談などの際、不当労働行為救済制度の説明にあわせて、あっせん制度についても説明している。	行っている	事前相談などの際、必要に応じて説明している。
39	行っている	事前相談の内容によっては、あっせんの申請を行う選択肢があることも示し、制度の内容を説明する。	行っていない	無し
40	行っていない	無し	行っていない	無し
41	行っている	団交拒否事案など、あっせんになじむと思われる事案の相談があった場合は、あっせんによる解決を提示する際に、除斥期間についても併せて告知している。	行っている	あっせん手続の中で、必要に応じてあっせん員（委員）から双方に注意喚起を行うことがある。
42	行っている	制度的に決めているわけではないが、事件の性質等に依じてあっせんという手段があることを紹介することがある。	行っている	制度的に決めているわけではないが、必要に応じ、注意喚起をするなどする。
43	行っている	不当労働行為事件は、その解決までにある程度の時間や費用、多くの書面を要することから、相談者の状況や相談内容に鑑み、迅速かつ安価に取り組むことのできるあっせんの利用について打診することがある。	行っている	あっせんが長期にわたるような事例はあまりないが、不当労働行為発生から相談までに期間が空いているような場合は、除斥期間について注意を促している。
44	行っている	申請者から紛争の経緯及びどのような解決を求めているのかを聴取した上で、その事案があっせんに適すると思料した場合、あっせんの申請を教示している。具体的には、申請者もしくは当該労働者が、復職を求めている事案等である場合、聴取を行う事務局職員が、紛争後の労使関係を考え穏便に解決することを提案し、併せてあっせんの申請を教示する。	行っていない	無し
45	行っている	申立てに係る事前相談の際に、労使紛争を解決する手段として、あっせん等の調整による方法もあることを説明している。	行っていない	無し
46	行っている	事務局職員が事前相談に応じる際、不当労働行為審査には手間が掛かることを説明し、あっせん申請の意向の有無について確認している。 特に、早期解決が望ましい団体交渉拒否事件については、あっせん申請を行うよう勧めている。	行っていない	無し
47	行っている	「不当労働行為審査の申立ては、準司法的な手続になるので結果が出るまで、一定の期間や労力を要する。ただし、途中で和解、申立ての取下げにより解決する場合もある。一方、あっせんの場合は、比較的、簡便な手続で迅速に行うことができるが、相手方が応諾しないと実施することができない。」旨の教示を行っている。	行っていない	無し

(2) あっせんと不当労働行為に関する調査 (除斥期間経過前)
 [京都府における事例]
 組合員に対する低額の賞与査定について、組合は、まずあっせんを申請し、調整を重ねたが、不調に終わったため、申請の対象となった賞与支給についてはあっせん終結の時点で1年の除斥期間を経過しているが、その後の賞与についても低額査定が続いていたため、組合は継続する行為にあたるとして不当労働行為申立を行い、初審では認められなかったが、再審査で、継続する行為とは認められないとして却下された。

整理 ア 番号	該当 該当	ア 事件概要	イ 調査(ア)	イ 調査(イ)	イ 調査(イ)	イ 調査(イ)	イ 調査(イ)	イ 調査(イ)	イ 調査(イ)
24	1	<p>ア 上記事例を参考に、下記(1)~(4)の例のように、除斥期間経過前に実質的に同一の紛争について、あっせん申請と不当労働行為申立が行われた事例がある場合は、その概要を記載してください。(※複数事例がある場合は、事例毎に記入欄を追加して記入してください。)</p> <p>1) あっせん申請と不当労働行為申立が同時に行われた事例があった。 2) あっせん係属中に不当労働行為申立が追加された事例があった。 3) 組合があっせん申請を取り下げ、その後、不当労働行為申立を行った事例があった。 4) あっせんが不調に終わった後、不当労働行為申立が行われた事例があった。 a 上記事例と同様、除斥期間を経過していたため、申立は却下された。 b 上記以外(特に除斥期間の問題は生じなかった。)</p>	<p>イ アの事例があった労委は、次の事項について申請・申立組合に調査して下さい。(ア4)の場合は、(イ)(ロ)のみ質問。 (イ) 除斥期間経過前に実質的に同一の紛争事項について、あっせん申請と不当労働行為申立を行ったのはなぜですか。</p>						
31	1	<p>使用者の職員給与引下げに固執した姿勢に対して組合が誠実な団体交渉の実施を求めたあっせん申請を行うと同時に、一方的に給与削減規程の制定手続きを進めたことへの謝罪及び給与について労使協議により定めることを救済内容とする不当労働行為救済申立があったもの。(H24年あっせん・不同意打切、審査事件:関与和解)</p> <p>会社は従業員に対し、令和2年末をもって事業譲渡を行う旨明らかにしたが、組合が事業譲渡の理由の説明等を議題として申し入れた回交について、会社は応じなかった。そのため、事業譲渡までの期間がなかったことを踏まえ、令和2年11月、組合があっせん申請と不当労働行為救済申立を同時に行った。</p>	<p>使用者が団体交渉において不誠実な対応(地方公営企業等の労働関係に関する法律への理解がないことが要因)に終始したため、労働組合としては採れる手段を全て使って解決を目指そうとしたため。</p>	<p>あっせん申請は、申請から6日後に使用者不同意で打切りとなったため、特段の支障はなかった。</p>	<p>あっせん申請と不当労働行為申立を進行して実施したことがあっせん係属中に不当労働行為に障害となるようなことがありましたが、障害があった場合、その具体的な内容をお答えください。</p>	<p>あっせん申請と不当労働行為申立を進行して実施したことがあっせん係属中に不当労働行為に障害となるようなことがありましたが、障害があった場合、その具体的な内容をお答えください。</p>	<p>あっせん申請と不当労働行為申立を進行して実施したことがあっせん係属中に不当労働行為に障害となるようなことがありましたが、障害があった場合、その具体的な内容をお答えください。</p>	<p>あっせん申請と不当労働行為申立を進行して実施したことがあっせん係属中に不当労働行為に障害となるようなことがありましたが、障害があった場合、その具体的な内容をお答えください。</p>	<p>あっせん申請と不当労働行為申立を進行して実施したことがあっせん係属中に不当労働行為に障害となるようなことがありましたが、障害があった場合、その具体的な内容をお答えください。</p>
7	2	<p>組合のあっせん申請に対し、会社は、会社所在地である〇県内でのあっせんなら応じるが〇県では応じないとして実質的にあっせんが進展していなかった。このため組合は救済申立を行い、その翌日、あっせん申請を取り下げた。</p>	<p>(事務局から申請・申立組合に調査することは、組合内部の判断への介入と受け取られるおそれがあるため、適切ではない)</p>						
14	2	<p>賞与の不支給等に関するあっせんを行っていたところ、当該不支給はストライキを行ったことを理由とするものである等として、あっせん係属中に不当労働行為救済申立がなされた。あっせんについては、合意に至る見込みがないため申立てから約2カ月後に打切りとなった。申立については、申立てから約2年半経過後、自主和解により取り下げられた。</p>	<p>申請・申立組合に調査は行っていない。</p>						

31	2	平成29年9月、組合は、法人に対しハラスメント防止規程改正案の内容等について、団交を申し入れ、平成30年4月に団交を実施したが、同改正を行う理由等について十分な説明がされていないなどとして、8月2日、誠実団交の実施を求めてあっせんで申請した。その後、同月30日、法人が団交申し入れから平成30年4月まで団交開催に応じなかったことなどが不当労働行為に該当すると、救済を申し立てたものである。 (団交申し入れから1年と考えると30年8月に申し立てる必要がある)	あっせん事件が不調となる可能性を考え、不当労働行為救済申立の除斥期間を考慮して、併行して申立を行った。	障害という程ではなかったが、あっせんと不当労働行為救済申立のいずれを選択するかについては悩んだ。不当労働行為の審査は、あっせんと比べて書類作成の負担が大きいく、時間がかかると、あっせんに比べて書類作成の負担が得られないという効果が期待できる。結果として一部救済命令を得ることができたので、救済申立を行った効果はあったと考えている。	c	民事調停においては、不調に終わった場合、時効が援用されるなどの措置が設けられており、それと同様に、あっせん事件が係属していた期間が無駄にならないような制度は有益であると考ええる。 さらにいえば、あっせんを経て不当労働行為救済申立を行う場合、あっせんにおいて当事者が提出した資料がそのまま不当労働行為の審査において証拠として使用されるなど、両者の手続の間において連続性が持たせられれば、当事者の負担が減ると思われる。
45	2	1/4に組合から、団交促進(会社売却等に係る内容を含む)等があっせん事項とする集団あっせん申請があったところ、1/10に法人から会社清算を事由とする組合員全員の解雇通知及びその後の団体交渉拒否の意向が組合に示された。その後、1/15に組合から、原職復帰、誠実団交等を救済内容とする不当労働行為申立てがなされた。本事業は、あっせん成立及び救済申立て取下げにより終了した。	申請・申立組合から回答なし。			
9	3	組合は、会社に寒冷手当及び資格手当の支給を要求したが、会社が諸手当の支給が困難とする資料を明示せずこれを拒否したことから、同手当の支給をあっせん事項としてあっせんで申請した。会社はあっせん事項の議歩余地がないことを理由に事務局による事情調査を拒否したことから、組合は申請を取下げたが、申請直後の取下げであったため、除斥期間の問題は生じず、会社に誠実団交を求める審査事件に移行した。	※諸般の事情により、当事例についての以下の組合調査は見送りしました。			
40	3	組合員が本来の業務と異なる清掃等を行うこと、基本給の減額等を命じられたことについて、組合は団交を申し入れたが、使用者から団交事項が組合員の個人的な問題であることを理由として、団交を拒否されたため、あっせんで申請した。 あっせん申請後、組合は、使用者に再度団交申し入れを行い、団交に応じない場合、不当労働行為救済申立て及び法的措置をとる旨伝えしたが、使用者は団交に応じないと回答したことから、組合は、不当労働行為救済申立てを行うことを理由とする取本書を提出した。その後、団交応諾を救済内容とする不当労働行為救済申立てを行った。	無し	無し	無し	無し
34	3	平成28年4月4日付けで団体交渉の促進について組合があっせん申請を行ったものの、被申請者が破産手続の申立てをしたことから、同年4月28日付けで組合から不当労働行為救済申立てに切り替えることを理由に取本書の提出があった。組合は、同日付けで同年3月25日付けで申し入れた団体交渉に会社破産管財人が応じなかったことが、不当労働行為に該当すると、申し立てた事案である。(取下げ(自主解決))	無し	無し	無し	無し

7	3	被申請会社はあっせんの話否について回答しないまま、音信不通となった。組合はあっせん申請を取り下げ、救済申立てを行った。	(同上)	(同上)	(同上)	(同上)
44	3	造船所での保温工事に従事した組合員Aはアスベスト粉じんばく露したため、肺がんを発症し、石綿肺がんとして業務上の災害と認定されている。 令和2年6月、組合は会社に対し、Aの石綿肺がんを発症したことに対する謝罪、補償制度の説明等を要求事項とする団体交渉を申し入れたが、会社から連絡はなかった。 組合が会社に連絡したところ、弁護士に依頼しており、書面で対応する方針との回答だったため、組合は再度、団体交渉を申し入れるとともに、会社に対し、団体交渉に応ずるよう要求した。 しかし、会社は、組合に対し、団体交渉の前にAの労災等に係る一切の書類を送付するよう求め、団体交渉に応じることにはなかったため、自主交渉では進展が図れないと判断して、あっせんを申請した。 あっせんにおいて、団体交渉の実施を促したところ、団体交渉の日時が決定したことから、組合側があっせん申請を取り下げた。しかし、団体交渉において、会社が具体的な回答を行わなかったとして不当労働行為救済申立てがなされた。	(同上)	除外期間の問題はいずれの事案も生じていないため、聞き取りは行っていない。	(同上)	(同上)
39	3	組合が、既に会社を退職している組合役員に対し、労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を委任したところ、使用者は「当該組合員の労使交渉への参加は認めない」との意向であったため、あっせん申請が行われた。その後、2回のあっせんが行われたが、使用者側の姿勢が変わらず、進展が見られなかったため、組合はあっせん申請を取下げ、不当労働救済申立てを行った。不当労働審査においては、調査を2回行ったが、最終的には、和解勧告を行い、双方がそれに合意する形で和解が成立した。	無し	無し	無し	無し
4	3	組合が会社に対して、夏季一時金の増額及び決算書の開示等を要求し、団体交渉を行っていたが、平行線のままとなり、会社が団体交渉の開催を拒否したため、組合があっせんを申請した。 その後、会社から夏季一時金の支給がされたことに伴い、組合はあっせん申請を取り下げるとともに、決算書の開示を拒否し、団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、救済申立てを行った事例。	※該当の労働組合及び会社は、現在係属中の別事件の当事者であり、本件調査が業務運営上差し支えるおそれがあるため、回答は差し控えます。	※該当の労働組合及び会社は、現在係属中の別事件の当事者であり、本件調査が業務運営上差し支えるおそれがあるため、回答は差し控えます。	無し	無し
15	3	車両配車基準や組合事務所、組合掲示板のほか、労働協約等にかかると他組合との組合差別的解消を求めた事件	会社から不当労働行為を受け続けている組合員の不安を早期に払拭し、組合の組織固めを図るためにまずはあっせんに申請したが、申請後の会社側の態度からあっせんでの解決は困難と判断したため不当労働行為救済を申し立てた。あっせん申請時に不当労働行為救済の申立ても検討していた。	会社から不当労働行為を受け続けている組合員の不安を早期に払拭し、組合の組織固めを図るためにまずはあっせんに申請したが、申請後の会社側の態度からあっせんでの解決は困難と判断したため不当労働行為救済を申し立てた。あっせん申請時に不当労働行為救済の申立ても検討していた。	労働による協議期間を十分確保できることにより、双方にメリットがあると考えられるため。	あっせん調整中においても労委を交えて労使協議を十分に行うことができ、メリットが大きいと考えられるため有益な制度と考える。

15	3	春闘にかかる誠実な団体交渉の開催を求めた事件	あっせん申請に対して、会社は交渉による自主解決を目指すとして、あっせん不要との姿勢を示しながら、組合が要求する社長または決定権者が出席することなく、進捗がないうまま時間が経過し、解決の見通しも立たず建設的な交渉が不可能と判断したためです。	障害となるような事案はありませんでしたが、あっせん申請中も救済申立中も、会社の交渉態度に変化は見られませんでした。	d 除斥期間があることは救済の隘路となるので、除斥期間は廃止すべきである。	不当労働行為の内容に差異があったとしても、同じ使用者による行為であれば、あっせん申請時を不当労働行為の救済申立と見なすことは有益と考えます。
6	3 4b	・ 3、4bの事例あり。ただし、除斥期間とは無関係 ・ 審査手続が進む中であっせん手続に移行した事例あり。	除斥期間の問題とは関係なく不当労働行為救済申立てが行われたと思われることから、組合には調査していない。	無し	無し	無し
46	4a	上記事例に同じ。(組合員に対する低額の賞与査定について、組合は、まずあっせんを申請し、調整を重ねたが、不調に終わった。調整に長期を要したため、申請の対象となった賞与支給についてはあっせん最終の時点で1年の除斥期間を経過していたが、その後の賞与についても低額査定が続いていたため、組合は継続する行為にあたるとして不当労働行為申立を行い、初審では認められたが、再審査で、継続する行為とは認められず却下された。)	無し	無し	f 事件の性格による。例えば因交拒否事件などは早期の解決が必要であり、1年でも差し支えないが、長年にわたる賃金差別事件などは弾力的な対応が必要	事件の性格や会社の対応次第ではあっせんに長期を要することがあり、そういった場合に1年の除斥期間があるために不当労働行為の救済が受けられなくなるのは問題であると考え。このような問題に対処する上で有益な制度と考えるので、是非とも実現してもらいたい。
46	4a	従業員が組合を結成し団交を行ったところ、その中で会社役員から組合員に対する恫喝発言が行われた。その後も様々な不利益取扱いが行われてきたが、組合役員が解雇されるに及び、組合は解決を求めてあっせんを申請したが、会社は応じなかった。そこで、組合は不当労働行為の救済を申し立て、組合結成以来の会社の行為に対する救済を求めたが、上記団交における発言については、既に1年以上が経過していた(一部救済命令が発せられたが、当該発言については、除斥期間の経過による却下ではなく、発言自体が認定できず棄却の判断がなされた。)	無し	無し	f ケースによるが、弾力的運用がなされるべきである。	労働者側からすれば、本件のようなケースでは救済対象が広がる可能性があり、制度化が望ましい。
46	4a	春闘の質上げ交渉で会社が経営資料(財務諸表)の開示に応じなかったため、開示を求めてあっせんを申請したところ、会社が提案を小出しにするなどしたため、あっせんは長期化した。最終的には、開示対象資料について折り合わずにあっせんは不調に終わったがその時点では、当初の団交実施から1年を経過しており、組合は却下を避けるため、再度団交を申し入れた上で、不誠実団交の不当労働行為救済申立てを行った。	無し	無し	f 事件の性格や会社の対応次第で、弾力的運用がなされるべきである。	本件のように会社の対応次第ではあっせんに長期を要することがあり、そういった場合に1年の除斥期間があるために不当労働行為の救済を受けるための手間が増えるのは問題であると考え。このような問題に対処する上で有益な制度と考えるので、是非とも実現してもらいたい。
9	4b	組合は、3・6協定締結のための労働者の過半数代表の選出方法を巡って、法人と協議を重ねたが、双方の主張が折り合わず、法人が選出手続に入ったことから、組合は団体交渉の応募をあっせん事項としてあっせんを申請した。第1回あっせんにおいて、両者の主張に隔たりがあり、組合が不当労働行為救済申立の意向を示したため、打ち切りとなったが、1か月間程度があっせん期間であったため、除斥期間の問題は生じず、審査事件に移行した。	※諸般の事情により、当事例についての以下の組合調査は見送りました。			

40	4b	使用者との関係が悪くなり退職した組合員について、組合は、退職を強要されたとして解雇撤回等を求める団交を申し入れたが、使用者から何の反応もないことから、団交応諾を求め、あっせんを申請した。 使用者はあっせんに応じる意思がないことが明確になったため、あっせん不開始とした。その後、組合は、団交応諾を救済内容とする不当労働行為救済申立てを行った。	無し	無し	無し	無し	無し
40	4b	組合員の解雇撤回等を求めた団交応諾を調整事項としたあっせん申請に係る争議解決後、交渉事項を解決金の支払いに変更した団交が開催されたが、解決金の額についての話し合いがまとまらなかったことから、組合は、再度あっせんを申請した。 あっせんにおいては、労使双方の主張の隔たりが大きいことから、あっせん打ち切りとした。その後、組合は、解決金要求を受け入れられないことを理由とした団交拒否をしてはならないことを救済内容とする不当労働行為救済申立てを行った。	無し	無し	無し	無し	無し
40	4b	団交開催を先延ばしされる中で、使用者が行ったと主張する不当労働行為について、謝罪及び原状回復を求めてなされたあっせん申請に係る争議解決後、労使交渉が進められたが、団交に対する使用者の姿勢の是正を求めて、組合は、再度あっせんを申請した。 あっせんにおいては、労使双方の意見の隔たりが大きいことから、あっせん打ち切りとした。その後、組合は、誠実団交、支配介入の禁止、組合員の現職復帰を救済内容とする不当労働行為救済申立てを行った。	無し	無し	無し	無し	無し
32	4b	組合員Xは、平成26年9月に法人が開催する中国語講座の講師となったが、平成31年2月、翌年度の講座から外すと通知された。そこで、組合は、法人に対しXに引き続き講師の業務をさせるよう要求し、団体交渉を申し入れたが、法人はXとは労使関係にないとして団体交渉を拒否したため、組合は当委員会へあっせんを申請した。 当委員会があっせん応諾の意思を確認したところ、法人は、Xとは雇用契約関係がなく、組合との交渉に応じる余地はないのであっせんに応じられないとの回答であったため、当委員会ではあっせんを終結（不開始）とした。 その後、組合は、同年4月、法人の団体交渉の応諾が不当労働行為に該当するとして救済申立てを行った。（不当労働行為については和解で終結。）	無し	無し	無し	無し	有益と考える。使用者側に不当労働行為をさせないために必要である。

42	4b	<p>令和元年6月、被申立人は、下請会社である申立外C社に対し、『当社社員に対するセクハラ（ストーカーク行爲）について』と題する文書（以下「本件文書」という。）を送付した。被申立人は、本件文書にて、「組合員Aが被申立人社員に対し恐怖を覚えるような行動をとっていること」を示し、申立外C社において事実確認の上、厳正な処分をすること等を求めている。</p> <p>本件文書の送付を受け、申立外C社は、組合員Aに対し、同年2月27日に「被申立人B工場への出入り禁止」及び「自宅待機」を指示し、その後、〇県内の営業所への異動を打診した。</p> <p>本件は、被申立人が本件文書を発出して、組合員Aの「出入り禁止処分」を要求したことが、労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いであるとして、その撤回、治療費の支払等を求めて救済申立てがあったものである。</p>	無し	無し	無し	(調査を実施しませんでした。)	(調査を実施しませんでした。)
23	4b	<p>組合員の時間外手当の未払等について、組合は、団体交渉を行っていたが、議論が平行線であるとして団体交渉を打ち切られた。組合は、団体交渉の再開を求めて、あっせんを申請したが、被申請者の辞退により不調に終わった。その後、組合は不当労働行為救済申立を行った。組合が申し入れた団体交渉事項のうち一部について拒否してはならないと一部の救済命令により、当該事件は終結した。</p>	無し	無し	無し	無し	特定の事件に関しては、有益な場合もあると考えられる。
34	4b	<p>平成23年2月16日付けで団体交渉の促進について組合が、同年3月10日付けで組合の組合活動について会社が、それぞれあっせん申請を行い、同年3月30日に、労使双方が「実質的な交渉を行うもの」などとすするあっせん案に受諾したものの、同年8月29日付けで組合が、会社が書面を多発するなど組合活動を圧迫していること及び会社が団体交渉に誠実に応じず、チェックオフ等の交渉が進捗していないことが、それぞれ不当労働行為に該当するとして、申し立てた事案である。（一部救済）</p>	無し	無し	無し	無し	無し
34	4b	<p>平成25年6月22日付けで組合掲示板の設置、貸与について組合があっせん申請を行ったところ、同年7月10日付けで会社から辞退書の提出があり、同年7月16日にあっせん員があっせんの打切りを判断したところ、同年11月8日付けで組合が、会社が企業内別組合に貸与している組合掲示板と同様の組合掲示板の設置及び貸与を要求したにもかかわらず、認めなかったことが不当労働行為に該当するとして、申し立てた事案である。（関与和解）</p>	無し	無し	無し	無し	無し
34	4b	<p>平成26年1月8日付けで団体交渉の促進等について組合があっせん申請を行ったところ、同年1月20日付けで会社から辞退書の提出があり、同年1月21日にあっせん員があっせん打切りの判断をしたところ、同年1月28日付けで組合が、平成25年11月21日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことが、不当労働行為に該当するとして、申し立てた事案である。（関与和解）</p>	無し	無し	無し	無し	無し

34	4b	平成27年10月28日付けで団体交渉の促進について組合があっせん申請を行ったところ、同年11月16日付けで会社から辞退書の提出があり、同年11月17日にあっせん員があっせん打切りの判断をしたところ、平成28年3月8日付けで組合が、会社が裁判上の和解により職場復帰することになった組合員に対し、解雇前と異なる職場に配置し単純作業をさせる等の報復措置をしたこと及び平成27年10月1日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことが、それぞれ不当労働行為に該当するとして、申し立てた事実である。(取下げ(自主解決))	無し	無し	無し	無し	無し
34	4b	平成28年3月24日付けで団体交渉の促進について組合があっせん申請を行ったところ、同年4月20日付けで法人から辞退書の提出があり、同年4月25日にあっせん員があっせん打切りの判断をしたところ、同年4月28日付けで組合が、同年3月9日付けで申し入れた団体交渉に法人が応じなかったことが、不当労働行為に該当するとして、申し立てた事実である。(関与和解)	無し	無し	無し	無し	無し
34	4b	平成28年11月15日付けで団体交渉の促進等について組合があっせん申請を行ったところ、同年12月28日付けで会社から辞退書の提出があり、平成29年1月4日にあっせん員があっせん打切りの判断をしたところ、平成29年3月6日付けで組合が、平成28年3月10日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことが、不当労働行為に該当するとして、申し立てた事実である。(関与和解)	無し	無し	無し	無し	無し
34	4b	平成29年3月7日付けで団体交渉の促進等について組合があっせん申請を行ったところ、同年3月28日付けで会社から辞退書の提出があり、同年4月3日にあっせん員があっせん打切りの判断をしたところ、同年6月28日付けで組合が、同年6月7日付け及び同月15日付けでそれぞれ申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことが、不当労働行為に該当するとして、申し立てた事実である。(全部救済)	無し	無し	無し	無し	無し
7	4b	被申請会社はあっせん承諾を拒否したため、本件は打切となった。その後、組合は救済申立てを行った。	(同上)	(同上)	(同上)	(同上)	(同上)
44	4b	組合と法人は、令和3年3月、団体交渉を行った。組合は、Aの雇止め撤回及び児童養護施設での労働条件の改善を求めたが、法人は、センターでの引継業務の範囲で、3か月間であれば雇用するとの最終案を提示した。組合が、法人の最終案を拒否したところ、令和3年3月、Aは雇止めとなった。このため、組合は、自主交渉では進展が図れないと判断して、令和3年4月、あっせんに申請した。その後、本件は、組合側からあっせんが不調であったため不当労働行為救済申立てがなされた。	除斥期間の問題はいずれの事実も生じていないため、聞き取りは行っていない。				

17	4b	<p>当事者：X1労働組合、X2労働組合、Y市 経過： H25.12.3X1労働組合、X2労働組合がY市に対しあせんを申請(申請内容：再任用制度の変更について) H26.2.13不調によりあせん打ち切り H26.5.27X1労働組合、X2労働組合が不当労働行為救済申立(労組法2号該当) H27.5.1和解勧告 H27.5.25取下(和解案受諾)により終結</p>	無し	無し	無し	無し	無し
2	4b	<p>組合は、社会保険への加入、賃金金額の支払い、労働時間・休日等の明確化など組合員の労働条件に関する団体交渉の拒否について、あせんを申請したが、被申請者は、組合員は同居の親族であった使用従属関係にないことなどを理由に労働者性を否定し、別に係属する離婚訴訟で争われるべき夫婦・家族の問題であるとして、あせんに応じなかった。このため、調整は困難と判断し、やむなく打ち切りとした。その後、組合は、組合加入を理由に師弟関係を解消したこと、不当労働行為の救済申立てを行った。初審では、諸般の事情を総合的に考慮し、組合員は労組法上の労働者に当たらないとして棄却したところ、組合は、再審査の申立てを行った。なお、組合が再審査を取下げたことにより、事件は終結した。</p>	無し	無し	無し	無し	無し
12	4b	<p>夏、冬の賞与や賃金引上げを求め組合から複数回にわたりあせん申請がされたが、いずれも不調に終わった。その後、組合からこれらの賞与や賃金引上げに係る団体交渉における会社の態度が不誠実であったとして、不当労働行為の救済申立がなされた。</p>	無し	無し	無し	無し	非常に有益であると考える。
20	4b	<p>①未払賃金の支払に係る団交拒否を理由として申立てられたもの。断続的に交渉を行いながら被申立人が応答しなくなった都度申立てのあったものであり除斥期間の問題は生じなかった。 ②シフト減と雇止めに係る団交拒否を理由として申立てられたもの。それぞれの事由が接近していたため除斥期間の問題は生じなかった。</p>	無し	無し	無し	困難なため聴取不可	困難なため聴取不可
39	4b	<p>組合が、使用者において分会を立上げ、団交を申し入れたが、使用者は、組合員資格に疑義があるとして団交に応じなかったほか、組合員に対する減給や降格の処分や、従業員に対して「組合には加入すべきでない」といった声かけを行うなどしたため、団交応諾や組合員の処分撤回などを求めて、組合があせんを申請した。あせんは複数回行われたものの不調に終わったため、組合から不当労働の救済申立てが行われ、最終的に、一部救済の命令が出された。</p>	無し	無し	無し	無し	無し

39	4b	会社間の合併ともない、各社に存在していた既存の組合も合併に向けて調整を行ったが、主導権を持っている最大多数の組合の運営方針等に疑問を持った従業員達が新たに組合を結成し、会社との間で団交を行い、チェックオフの実施、掲示板の設置場所の貸与等を求めたが進展せず、あっせん申請を行った。あっせんは2回行われたが、不調に終わったため、不当労働の申立てが行われた。最終的には、一部救済の命令が出された。	無し	無し	無し	無し	無し
39	4b	日系ブラジル人である組合員は、食品製造業に従事していたが、使用者から解雇されたことに納得できず、組合に加入して会社との間で団交を行った。しかし、進展せず、あっせん申請を行った。しかし、あっせんも不調に終わったため組合から不当労働の申立てが行われた。最終的に、組合の救済申立ては棄却された。	無し	無し	無し	無し	無し
39	4b	労働者が、上司からパワハラを受けたことにより適応障害を発症し、休職せざるを得なくなったことについて、会社の対応が不十分として、組合に加入し団交を行ったところ、2回目の団交を会社が拒否したことから、あっせん申請が行われた。会社は、あっせんに応諾しない意向が強くなり、労委としては調整が困難であるとしてあっせんが打ち切りとなったことから、組合は不当労働の申立てを行った。第1回期日に和解協議を行ったところ、合意が成立したことから、組合は申立てを取下げた。	無し	無し	無し	無し	無し
39	4b	組合が、社内の大多数組合には認めている掲示板及び組合事務所を設置を求めてあっせんを申請したが、会社からは、自主交渉による解決を考えているためあっせんに応諾しないとの意向が示され、打ち切りとなった。その後、交渉がうまくいかなかったことから、組合から救済申立てがなされた。期日は複数回開かれたが、両者と和解が成立して、事件は終了した。	無し	無し	無し	無し	無し
39	4b	会社による、就業規則の退職金規定の複数回にわたる一方的な変更が行われたことから、これをめぐる紛争について、あっせん申請が提出されたが、会社はあっせんに応じず打ち切りとなったため、不当労働の救済申立てが行われた。最終的に、会社の対応は不誠実であり、不当労働行為に該当すると一部救済の命令が出された。	無し	無し	無し	無し	無し
22	4b	Y大学に勤務する非常勤講師Bの雇い止めについて、X合同労組が大学側に団体交渉を求めたところ、大学側がこれに応じなかったため、あっせん申請がなされたが、大学側があっせんに応じず、打ち切りとなった。このためX合同労組は、団体交渉に応じることを求める不当労働行為の申立てを行ったところ、大学側が団体交渉に応じることとなり、申立ては取下げられた。しかし、団体交渉が進展しなかったため、X合同労組は、雇用継続を求めるあっせん申請を行い、大学側が解決金を支払うことで当初の労働紛争から1年以内に終了した。	無し	無し	無し	組合への聞き取りは控えた。	組合への聞き取りは控えた。

46	4b	廃棄物処理業を営む会社で代表者の廃棄物処理法違反により許可取消のおそれが強まったことにより、従業員が組合に加わったところ、会社は脱退工作を行い、回交拒否を通告していった。これに対し、組合がストライキを決定し、職場滞留を行ったところ、会社は組合員を全員解雇し、事務所の明渡しを求めてあつせんを申請した。あつせんは不調に終わったが、その後、会社は組合の退去を求める仮分の申立てが裁判所で却下されたため、回交に応じるようになったものの、誠実に対応しなかったため、組合は当初の脱退工作を含めた経緯につき不当労働行為救済申立てを行った。事件は和解により解決した。	無し	無し	d いわゆるコミュニケーションにおいて、役員が組合員の職場の状況を十分把握できていないことが多い一方で、組合員も会社内で孤立し、自分の置かれた状況を理解したり、救済申立て等の対応ができることと自体に気付くのに時間がかかることも多い。そのような中で除斥期間を設けることは救済の障害となるだけでなく、廃止が望ましい。	不当労働行為の救済制度は手続に時間がかかるが、組合としては、できるだけ早期に解決されることが望ましいので、まずは、何とかあつせんで折り合いが付けられないか努力することが多い。そのような状況に照らせば、あつせんに長期間を要しても、救済の途を残すことができるので、このような制度があればありがたい。
46	4b	印刷会社で固定残業代制度の下で長時間労働が続いていたため、従業員が組合に加わったところ、会社は、組合に残業をさせなくなり、そのための総労働時間の減少を理由に組合員の昇給や賞与をストップした。組合は先ずあつせんを申請したが、不調に終わったため、同一事項について、不当労働行為救済を申し立て、救済命令が発せられた。	無し	無し	f 労使協議による解決が望ましいが、時間的に一定の目安も必要であるので、除斥期間自体は否定されない。そこで、実情に応じた弾力的運用が望ましいが、その妥当性を判断することも難しいので、結論的には現行の1年を3年程度に伸ばすことが適当と考える。	あつせんと不当労働行為との制度間の矛盾を解消するため、是非とも必要な制度と考える。
46	4b	自治体の競輪事業の発券業務に従事していた日々雇用職員の退職金について、労働協約があるにもかかわらず、条例の根拠を欠くとして自治体が支払を拒否したため、団体交渉が行われたが解決せず、組合はあつせんを申請したが、不調に終わった後、団体交渉が不誠実であったとして不当労働行為を申し立てた。組合員は別途退職金等の支払を求めて訴えを提起し、裁判所で和解が成立したことにより事件は解決した。	無し	無し	f ケースによるが、弾力的運用がなされるべきである。	労働者側からすれば、制度が利用しやすい一方で、制度化が望ましい。
46	4b	組合員はもとも別組合に加入していたが、仕事上のミスを理由に遠隔地配転を提案され、持病を理由に断ったところ、解雇された。別組合がこれを容認する姿勢をみせたため、組合員は申立人加入し直し、解雇撤回を求めてあつせんを申請した。その際、ハローワークからは雇用保険の仮給付が可能との説明を受けていたが、ハローワークが一転して、裁判官が不当労働行為救済申立てでないと仮給付はできないと対応を変えたため、組合はあつせんを取り下げ、不当労働行為救済申立に切り替えた。事件は和解により解決した。	無し	無し	c	制度化に賛成である。
46	4b	自治体の学童保育事業の指導員に非常勤嘱託として採用された組合員の労働条件の明示を求め、回交を行ったが、自治体は要求を拒否し、労基署からは是正勧告を受けた。ところが、自治体は雇用期間の満了とともに任用の非更新を通告し、団交でその理由の説明を拒否した。組合はあつせんを申請したが、自治体は応諾しなかったため、不当労働行為の救済申立てを行い、一部救済命令が発せられた。	無し	無し	d 労使紛争は日常的で長期化するのが常態であるので、除斥期間は救済の障害となるだけである。	本件のような案件においても、労働者側からすれば、できるだけ早期の解決を求めて何とかあつせんで折り合いを付けようとする。このような現状に鑑みれば、提案のような制度があれば、ありがたい。

46	4b	従業員が組合を結成しようとして準備していたところ、これを知らなかった会社は結成を妨害するともに、結成の中心人物を解雇するなどした。そこで、当該従業員は申立人に加え、解雇の撤回等を求めてあつせんを申請したが、不調に終わった。そこで、申立人は、不当労働行為救済を申し立て、事件は和解で解決した。	無し	無し	f 他の制度でも最近時効が延長されているので、本制度も1年を3年程度に延長すべきである。	そのような制度があれば、労使間協議を継続している間に除斥期間が迫ってくれば、不当労働行為救済申立てを行うしか選択肢がない現状の改善につながるので、制度化に賛成
46	4b	組合役員が定年後再雇用され、引き続き、組合員として団交に出席したところ、会社側の交渉担当者（社労士）が、再雇用職員には組合員資格がないとして出席を認めなかった。そこで、組合は解決を求めてあつせんを申請したが、折り合いがつかず、あつせんを取り下げて、不当労働行為の救済申立てに切り替えたところ、当該社労士が誤りを認め謝罪したところにより、事件は解決した。	無し	無し	f 特に意見はない。	係争時から時間も経過しており、意見は差し控えたい。
24	4b	組合が就業規則の周知徹底及び未払賃金支払い等を求めるあつせんについて、使用者が就業規則周知を拒んだためあつせん不調となった後、未払賃金支払い等に係る誠実な団体交渉及び謝罪文の掲示・手交を救済内容とする不当労働行為救済申立てがあったもの。（H25年闘争と和解）	無し	無し		
16	4b	新規採用した社員の従来からの労働条件の格差の解消等を求めてあつせん申請があり、あつせんを2回開催したが意見調整が困難なため打ち切った（所要日数60日）。2か月後に、新旧社員間の労働条件の相違、団体交渉の拒否、新社員への組合に加入しないようとの働きかけが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当するとして、申立があった（無闘争と和解）。除斥期間の問題は生じなかった。（組合への調査は実施していない。）	無し	無し	無し	無し
16	4b	団体交渉における責任ある回答、組合員である教員の雇用の継続（整理解雇を前提とした退職勧奨を行わないこと）を求めてあつせん申請があり、あつせんを1回開催したが意見調整が困難なため打ち切った（所要日数41日）。3か月後に、組合員を事務職員に転換する旨の文書配布、組合員に対する雇用期間満了通知（雇用継続交渉に応じなかったこと）及び解雇通知が、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとして、申立があった（棄却）。除斥期間の問題は生じなかった。（組合への調査は実施していない。）	無し	無し	無し	無し
16	4b	給与改正に係る団体交渉に応じること等を求めてあつせん申請があり、あつせんを1回開催したが意見調整が困難なため打ち切った（所要日数42日）。1か月後に、被申立人が団体交渉に応じないことが、労働組合法第7条第2号に該当するとして、申立があった（無闘争と和解）。除斥期間の問題は生じなかった。（組合への調査は実施していない。）	無し	無し	無し	無し

38	4b	<p>・あっせん：令和元年6月27日申請⇒同年7月26日終結（打切り）</p> <p>・不当労働行為：令和元年7月30日申立⇒同年11月20日終結（取下げ）</p> <p>※請求された救済内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誠実団交 ・組合員に雇用契約書を交付すること。 ・不利益取扱い（ソフト変更による労働条件の切下げなど）を行わないこと。 ・組合を通さず組合員に不利益取扱いを通告しないこと。 	無し	無し	<p>e</p> <p>団交を全く拒否する場合などは、不当労働救済申立にすぐ向かうことになるが、団交は受けるが不誠実団交に終始する場合など、時間が必要なことも多い。それらを考慮して弾力的な運営をしていただくと助かります。</p>	<p>有益だと思う。団交拒否や不誠実団交をくりかえすような会社で、あっせんに応じないような場合は有益である。「団交に応じること」「誠実に団交を行なうこと」といったあっせんに拒否すれば、不当労働申立につながることを認識すれば、あっせんに真剣に向き合うとする可能性が高まると思うので。</p>
38	4b	<p>平成元年9月、会社の求めに応じて会社に退職届を提出したA組合員は、翌月、組合に相談し、退職届を撤回する旨の通知書を被申立人に送付した。また、組合は、当該通知書の送付と同日付で、会社に対し、同組合員の組合加入通知書及び団交要求書を郵送したが、会社は団交に応じなかった。10月17日、組合は労働委員会にあっせんに申し、11月28日に開催されたが、合意に至らず、あっせんは打ち切りとなった。組合は、同年12月、団交応諾を求めて労働委員会に救済申立てを行った。（申立の全部を認容する命令により終結）</p>	無し	無し	<p>e</p> <p>悪意をもって団交拒否を行ってきた。それゆえ、すぐに不当労働救済申立となった事案であるが、やはり、労使間のやりとりがあるので、実情に応じた弾力的な運用がなされるべきである。</p>	<p>有益だと思う。あっせんの場で公然と団交は行なわれないなどと言う場合、不当労働申立があったとみなされれば、時間的にも節約され、すみやかに救済に向けて審議に入っていくことができると思うため。</p>
47	4b	<p>組合から、12月の一時金の支給について労使が誠実に団体交渉を継続するという前回のあっせん事項が守られていないとして、前回のあっせん案の趣旨に沿った誠実回答をすることについてあっせん申請が行われたが、労使双方の主張が平行線のまま、合意に至ることができなため打ち切りとなった。その後、組合は、〇年と〇年の一時金の差額を支払うこと、誠実に団体交渉を行うことなどについて、不当労働行為救済の申立てを行った。</p> <p>結局、他の不当労働行為の申立てと併せて、労働委員会の関与と和解により解決した。</p>	無し	無し	無し	<p>その方が良いと思う。</p> <p>あっせん申請した時点で会社側は何かしらの不当労働行為を行っていることが多くあると思うので、組合側は手間や終結までの期間を考えると、しぶしぶあっせんという場合があると思う。あっせんで不当労働行為の申立てがあったとみなしてくれば、その後の交渉や話し合いで再度もめることが減るのではないかと思う。</p> <p>実際、本件でも、会社側があっせんに軽視、無視して、その後、更に悪化し、不当労働行為申立てに至った。（あっせんの時点で不当労働行為は既にあった。）</p> <p>仮にあっせんから不当労働行為の申立てに切り替えた場合でも、あっせん申請があったときに不当労働行為の申立てがあったとみなされたら、終結までの期間の短縮にもなると思う。また、会社側があっせんへの重みが増し、あっせんに無視するようなことが減るのではないか。</p>

41	4b	平成26年8月18日に正常な団体交渉の実施を求めて県内合同労組からあせせん申請があった。被申請者（運輸業）から、団体交渉の申入れに対しては応じており、申請書にあるようなことは行っていないなどとして、あせせんに応じない旨の意思表示があり、あせせんの実施は困難と判断されるため、同年9月22日に不開始とした。同年11月26日に同労組から誠実な団体交渉を求めて不当労働行為救済申立てがなされたが、平成27年2月25日に開催の第2回調査において和解協定書が締結されるとともに、同労組から取下書が提出され、事件は終結した。	無し	無し	a 証拠の精度のためには必要と思いません。	あせんで解決できなければ、不当労働行為申立てとなるのは一つのパターンであり、労働者救済となるのなら有益であると思いません。
31	4b	平成29年8月、組合は、春闘要求等についての誠実団交対応を求めてあせせんに申請したが、会社が応じなかったため、打ち切りとなった。 そのため、組合は、同年5月末に雇止めとされた執行委員長の職場復帰や、春闘要求等についての誠実団交対応などを求めて、同年11月に不当労働行為救済申立を行った。	無し	無し	e 不当労働行為救済申立の除斥期間を意識しないまま、あせせん申請を行い、あせせん事件の係属中に除斥期間を経過してしまうおそれはあると思われるので、そうした制度があれば、組合にとっては有益であると考えます。	不当労働行為救済申立の除斥期間を意識しないまま、あせせん申請を行い、あせせん事件の係属中に除斥期間を経過してしまうおそれはあると思われるので、そうした制度があれば、組合にとっては有益であると考えます。
43	4b	平成27年1月に、被申立人と大口契約先との契約の一部が解除されたことを理由として、当該契約業務に従事していた申立人組合員の業務がなくなり、賃金も減額となったこと及びこれらに関する団交に誠実に対応していないことが労組法7条1号から3号に該当するとして、同年10月7日に申立てがあったもの。 これに先立つあせせんは、同年6月15日に申請書が提出され、同年7月27日に不調で打ち切りとなった。	無し	無し	労働への聞き取り未実施	労働への聞き取り未実施
45	4b	1/9に組合から、前年の年末要求の団交の場で求めた人事考課結果の開示等をあせせん事項とする集団あせせん申請があり、労委にてあせせんを行ったものの当事者双方の主張の隔たりが大きくなり不調に終わった。 その後、3/22に組合から、人事考課制度に関する団交に誠実に応じること等を救済内容とする不当労働行為申立てがなされた事実があった。なお、本申立ては棄却された。	申請・申立組合から回答なし。			

(3) 労使協議中の除斥期間の経過等に関する調査
 ○除斥期間経過による民事訴訟への切り替え等に関するもの
 [京都府における事例①]
 組合員のみが、製造部門から新設部門へ配置転換され、十分な仕事を与えられなかったが、組合は話し合いによる解決を求め、あっせんを申請し、誠実団交の合意が成立して、団交が行われたものの、結果として決裂に至ったことから、その時点で、組合は配置転換について不当労働行為申立を検討したが、既に配置転換から1年の除斥期間が経過していたため、民事訴訟（配転先での就労義務不存在確認の訴え）に切り替え、勝訴判決を得た。

<p>ア 上記の事例を参考に、次のいずれかに該当する事例がある場合は、その概要を記載してください。 ※ 複数事例がある場合は、事例毎に記入欄を追加して記入してください。 ※ 事前相談等で把握した事例も可。この場合は、その旨注記の上、可能な範囲でその概要を記載して下さい。</p>	<p>イ アの事例のある労委は、次の事項について当該事例に係る労働組合に調査して下さい。 (7) 当該事件に係る経過を踏まえ、1年の除斥期間についてどのようにお考えになりますか。</p>
<p>ア 該当</p>	<p>イ 調査(7)</p>
<p>461</p>	<p>f (具体的内容：賃金債権の時効も延長されており、他の制度との均衡上も1年を3年程度に伸ばすべきである。)</p>

<p>(1) あっせん終結の通知を受けた日から一定の期間内に不当労働行為申立があった場合には、あっせんの申請があったときに不当労働行為申立があったとみなすような制度があれば、有益とお考えになりますか。</p>	<p>イ 調査(1)</p>
<p>現行制度では、労使間で解決に向けた協議を行っている間に時間が経過し、いざ、第三者機関での解決を求めるとなると、除斥期間の関係から、いきなり不当労働行為の救済命令を求めて申立てをせざるを得なくなる。このような状況を改善するため、そのような制度を設けることには大賛成である。</p>	

○除斥期間経過による却下等に関するもの

[京都府における事例②]

使用者が廃止していた手当を復活させる旨組合と合意し、その後就業規則の改正を行ったが、実際は、単に他の手当を振り替え充当する内容にすぎなかったことから、組合は、組合との合意を軽視する支配介入であるとして不当労働行為申立を行ったが、当該事項については協議を継続していたにもかかわらず、使用者から十分な説明がなかったため、そのような改正内容を組合が把握できた時点では既に改正から1年の除斥期間を経過しており、申立は却下された。

ア 上記事例と同様、労使間で協議を継続中に除斥期間を経過したため、不当労働行為申立を却下（全部又は一部）した事例がある場合は、その概要を記載してください。（※複数事例がある場合は、事例毎に記入欄を追加して記入してください。）	イ アの事例のある労委は、次の事項について当該事例に係る労働組合に調査して下さい。 (7)当該事件に係る経過を踏まえ、1年の除斥期間についてどのような考えになりますか。	(1)あっせん最終の通知を受けた日から一定の期間内に不当労働行為申立があった場合には、あっせんの申請があったときに不当労働行為申立があったとみなすような制度があれば、有益とお考えになりますか。
ア 事件概要	イ 調査(7)	イ 調査(1)
<p>平成28年6月以降、組合員に対して就業指示について非組合員と差別する取扱を行い、同人の給与を減少させたことが不当労働行為に該当するとして、組合が救済申立を行った。</p> <p>この事件においては、救済申立日（平成29年8月9日）から1年以上前における会社の就業指示に係る申立は除斥期間に抵触するとして、同人の平成28年6月分給与（支給日は同年7月22日）に係る就業指示に関して差別的取扱がされたとの申立については、却下した。</p>	<p>c</p>	<p>そうした制度があれば、組合としては有益であると考ええる。</p>
<p>①組合の申し入れた組合員の解雇撤回等を求める第2回から第6回までの団体交渉において、会社が同じ主張を繰り返したことから、裁判でやればよいと述べたことなどは不誠実団交に当たり、 ②第2回団体交渉において組合と会社が交わしたとされる議事録で確認された内容が履行されないことは不誠実団交及び支配介入に当たるとして、平成22年12月13日に組合が申し立てた事案である。 第2回団体交渉（不誠実団交）に対する申立てについては、1年の除斥期間を経過しており、却下され、その後の申立てについては、棄却された。</p>	<p>f</p> <p>（具体的内容：却下された当事者に対し、当委員会から聞き取りを行うことは憚られるため調査は行っていない。）</p>	<p>無し</p>
<p>申立人が申し入れた平成25年年末一時金及び平成26年から平成29年までの夏季一時金及び年末一時金の支給を交渉事項とする団体交渉において、被申立人が不誠実な対応に終始したこと、その後、正当な理由なく団体交渉に応じなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成29年12月、不当労働行為救済申立てがあった事件である。</p> <p>命令において、平成25年年末一時金から平成28年年末一時金までを議題とする団体交渉は、いずれも本件申立ての1年以上前に行われているから、このことに係る申立ては、労働組法第27条第2項の除斥期間を徒過しており、却下すると判断した。</p>		<p>無し</p>

46	上記事例に同じ	<p>f (具体的内容：各職場での労使紛争はいろいろな事象の積み重ねの中で増幅されてくる。そのような中で組合としてもできるだけことを荒立てずに話し合いで解決を図るべく努力しているものであり、その結果やむを得ず救済申立てに至った場合に審査対象が1年に限られることには不満がある。せめて2、3年に延長してほしい。)</p>	<p>上記事例においても、組合として一番判断してほしいと思っていたところが、除斥期間によって判断されずに残ってしまっている。不当労働行為救済申立てには弁護士を依頼するなど相当の準備を要するので、提案のよいうな制度があれば、とりあえず、あっせん申請により救済の途も残すことができ、有益と考える。労働側として反対する理由はない。</p>
----	---------	---	--