

今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会
最終報告

令和8年2月

今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会

目次

第1	はじめに	1
第2	検討結果	2
1	フリーランスと労働委員会の関わり方の類型	2
2	紛争解決の推進のための考え方及び留意点	3
(1)	フリーランス（集団）が不当労働行為の救済申立て又は労働争議の調整事件の申請を行う場合	3
①	不当労働行為の救済申立て	3
②	労働争議の調整	6
③	合意による調整的解決手法における留意点	6
(2)	フリーランス（個人）が個別労働関係紛争のあっせん申請を行う場合	8
(3)	フリーランス（個人）が事業者として労働委員会に紛争等の相談を行う場合	11
3	フリーランスという働き方に係る情報提供、周知活動の推進	12
第3	おわりに	13

【添付資料】

- ・別紙1 今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会 委員名簿
- ・別紙2 日程について
- ・参考資料1 フリーランスと労働委員会
- ・参考資料2 フリーランスの救済申立て及びあっせん申請事例に見られた集団類型
- ・参考資料3 「働き方の自己診断チェックリスト（フリーランス向け）」
- ・参考資料4 フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する相談先（就業環境整備関係）

【別添資料】

「今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会 中間報告」
(令和7年1月)

今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会 最終報告

第1 はじめに

- 令和5年10月6日に取りまとめられた労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会最終報告（以下「ビジョン小委最終報告」という。）において、今後の労働委員会の新たな役割として、過半数代表と労働委員会及びフリーランスと労働委員会の問題について、現状と課題が整理された。
- ビジョン小委最終報告を受け、労働委員会に不当労働行為の審査事件、労働争議の調整事件又は個別労働関係紛争のあっせん事件として過半数代表やフリーランスに関する事案が持ち込まれた場合の対応、関係機関との連携の在り方等、実務としての蓄積がない中で、法理論的な考察も交えつつ、労働委員会が具体的にどのような対応を行うこととするか等について実務課題等の検討を行うため、中央労働委員会公益委員懇談会の下に「今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会」（以下「課題検討会」という。）が令和6年4月に開催された全国労働委員会連絡協議会運営委員会の決定に基づき設置された。
検討期間は、概ね2年とされた。
- 課題検討会では、令和6年度においては過半数代表と労働委員会について、過半数代表に関する事案が持ち込まれた場合の対応、関係行政機関との連携の在り方や労働組合以外の労働者の団体の考え方等について、労働委員会、都道府県労働主管部局及び厚生労働省の円滑な業務の連携を図ることができるよう整理し、令和7年1月に中間報告を取りまとめた。
- 令和7年度においては、フリーランスと労働委員会について、全国の労働委員会からフリーランスに係る事例の収集や労働委員会へのヒアリング等を通じて検討を行い、フリーランスに係る審査事件や調整事件における留意点、労働委員会が扱うことが適当事案と関係機関を案内することが適当事案について整理し、今般、中間報告と合わせて、課題検討会の最終報告として取りまとめた。
なお、課題検討会においては、フリーランスを「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」（※）と想定し、検討を行った。

(※)「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」
(令和3年3月26日内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省策定。令和8年1月1日最終改定)におけるフリーランスの定義を参考とした。

- 今回の取りまとめは、都道府県の自治事務に関する具体的な取扱いについて定めたものではなく、業務の参考となるよう整理したものである。
- 課題検討会の委員構成は、別紙1のとおりである。

第2 検討結果

1 フリーランスと労働委員会の関わり方の類型

- ビジョン小委最終報告においては、フリーランスと労働委員会との関わりが想定される場面として、①フリーランスが集団を組織し、労働者であるとして不当労働行為の救済申立てを行う場合、又は労働争議の調整事件の申請を行う場合、②フリーランス（個人）が労働者であるとして個別労働関係紛争のあっせん申請を行う場合、③フリーランス（個人）が事業者として労働委員会に紛争等の相談を行う場合、④フリーランス（集団）が事業者として労働委員会に紛争等の相談を行う場合が考えられるとされていた（ビジョン小委最終報告17頁（ア））。
- 都道府県労働委員会から提供された事例は、現状において、その数は少ないものの、①フリーランスが集団を組織し、労働者であるとして不当労働行為の救済申立て又はあっせん申請を行う事例が確認された。
また、ビジョン小委最終報告では言及されていないが、フリーランス（個人）が既存の合同労組に加入し、不当労働行為の救済申立て又はあっせん申請を行う事例も確認された。
- ②フリーランス（個人）が労働者であるとして個別労働関係紛争のあっせん申請を行った事例や③フリーランス（個人）が事業者として労働委員会に相談を行う事例も確認された。
- ④フリーランス（集団）が事業者として労働委員会に具体的な紛争等の相談を行う事例は確認されなかった。
- 以下では、確認された事例の検証を踏まえ、（1）フリーランス（集団）が不当労働行為の救済申立て又は労働争議の調整事件の申請を行う場合、（2）フリーランス（個人）が個別労働関係紛争のあっせん申請を行う

場合、(3)フリーランス(個人)が事業者として労働委員会に紛争等の相談を行う場合の対応について、それぞれ検討する。

2 紛争解決の推進のための考え方及び留意点

(1) フリーランス(集団)が不当労働行為の救済申立て又は労働争議の調整事件の申請を行う場合

(前提)

- 労働組合法における労働者は、労働基準法上の労働者に限られず、団体交渉の保護を及ぼすことが必要かつ適切な労務供給者も含まれると解されている(参考資料1参照)。
- また、労働関係調整法第6条の「労働関係の当事者」が労働組合に限定されず、一定の要素を満たせば、労働組合でない労働者の団体であっても、労働関係の当事者として同法に定める手続を利用できることは課題検討会の中間報告で整理したとおりである。したがって、フリーランスについても、労働組合の形式をとっていなくても、同法に基づく紛争解決を利用できる場合がある。

(参考) 課題検討会中間報告

「労働者の団体」とは、以下の要素を満たすものと考えることができる。

- ① 2人以上の労働者が、労働関係に関する主張の実現という共同の目的を達成するために結合し、メンバーが特定され得る集団であること。
 - ② 何らかの形で意思決定のルール(例えば、多数決で意思決定を行うことが書面でなくても合意されている)がメンバー間で共有されていること。
 - ③ 団体の意思を表明する代表者を置いていること。」
- 労働組合法又は労働関係調整法における「労働者」は労働基準法上の労働者に限定されないと解されているが、フリーランスについての不当労働行為の救済申立て及び労働争議の調整事件の申請においては、当該フリーランスが、労働組合法又は労働関係調整法の適用を受ける労働者に該当するか否かが問題となり得る。その際、労働委員会が紛争解決に当たって留意すべき点について検討した。

① 不当労働行為の救済申立て

(事例から確認されたこと)

- 都道府県労働委員会から提供されたフリーランスに係る不当労働行為の救済申立て事例の中には、フリーランスが集団を組織し、

労働者であるとして当該集団が不当労働行為の救済申立てを行う事例【ケース 1】に加え、フリーランス（個人）が既存の合同労組に加入し、当該合同労組が不当労働行為の救済申立てを行う事例【ケース 2】も確認された（参考資料 2 参照）。

なお、都道府県労働委員会から提供された事例は、いずれも労働組合（と主張する集団を含む。）からの申立てであり、個人申立てはなかったことから、以下では、労働組合からの救済申立てを前提とする。

- 都道府県労働委員会から提供された事例の限りでは、不当労働行為の救済申立ての受付段階でフリーランスの労働者性を判断した事例は確認されなかった。
- 労働組合法上の労働者に該当するか否かは、手続の当事者であるか否かの問題であると同時に、不当労働行為の成立要件を充足するか否かにも関わるため、一定の審査を行った上で判断することが通例となっていると言える。
- 不当労働行為の救済申立てに対しては、救済命令等と和解という大きく 2 つの解決手法がある。
- 救済命令等を行うに当たっては、救済命令等が行政処分に該当することから、労働委員会として、命令の名宛人となる労働組合が「労働者が主体となって」組織された団体であるのかを判断するに際し、また組合員であるフリーランス（※）（以下「フリーランス組合員」という。）又はフリーランス組合員が所属する労働組合に対してなされた行為が不当労働行為に当たるのかを判断するに際して、フリーランス組合員が労働組合法上の労働者に該当するのかを判断することが必要となる。

（※）参考資料 2 における個々のフリーランス X1～X6 又は X を指す。

以下同じ。

- 労働者性の判断に際しては、「労働組合法上の労働者性の判断基準について」（平成 23 年 7 月 25 日付け政発 0725 第 2 号（各都道府県知事あて厚生労働省政策統括官通知））等が発出されているが、都道府県労働委員会から提供された救済命令がなされた事

例においても、同通知で示された「労使関係法研究会報告書」（平成 23 年 7 月）が提示した 6 要素（①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に必ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供や一定の時間的場所的拘束、⑥顕著な事業者性）に照らして検討した判断が行われていた。

- 一方で、和解については、ビジョン小委最終報告も「和解による解決をしていく場合や、調整事件として申請があった場合には、当事者間の合意により、労働者かどうかを直接判断しない解決も可能である」（ビジョン小委最終報告 17 頁）としており、また、都道府県労働委員会から提供された和解事例においても、労働者性に関する厳密な審査は行われていなかった。

（考え方）

- 和解は、当事者双方において労働者性について意見の相違がある場合でも、当事者双方が合意する和解の内容によっては、労働者性に関して、法的観点からの厳密な審査を行わない解決も可能なことから、紛争解決手法として有益である。
- 一方で、労働組合法第 27 条の 14 第 2 項は、当事者間で和解が成立し、当事者双方の申立てがあった場合で、労働委員会が、「当該和解の内容が当事者間の労働関係の正常な秩序を維持させ、又は確立させるため適当と認めるとき」は、審査の手續が終了する旨を定めている（いわゆる「和解認定」）。当事者双方が当該事案に関する和解内容について労働者性に関する主張を行わないとの前提で、和解認定を申し立てた場合には、厳密な審査を行わずに、和解認定を行うことも可能であろう。ただし、同項が「労働関係の正常な秩序を維持させ、又は確立させるため適当」と規定していることを考慮すれば、当該救済申立てを行った団体が、労働者が主体となって構成された団体とは認められないことが強く推認されるような場合においてまで、和解認定を行うことについては慎重に判断することを要すると考えられる。

なお、このような場合においても、和解認定を伴わない和解を勧めることにより、当事者の自主的な合意に向けて労働委員会が積極的に関与することはなお重要な意義がある。この場合、当事

者からの申立ての取下げにより当該事件は終了することとなる。

② 労働争議の調整

(事例から確認されたこと)

- フリーランスに係る労働争議の調整事件としては、都道府県労働委員会から提供された事例においては、あっせん申請の事例のみが確認された。労働者性が争いとなったフリーランスの事案においては、当事者双方から、又は、労働協約の定めに基づく一方からの申請を基本とする調停や仲裁が利用される可能性は低く、あっせんが利用される可能性が高い。
- あっせん申請事例の中には、フリーランスが集団を組織し、あっせん申請を行う事例【ケース1】に加え、フリーランス（個人）が既存の合同労組に加入し、あっせん申請を行う事例【ケース2】も確認された（参考資料2参照）。
- 都道府県労働委員会から提供された事例の限りでは、あっせん申請の受付段階で、フリーランス組合員の労働者性を厳密に確認する取扱いは行われていなかった。

(考え方)

- 労働委員会によるあっせん手続は、当事者双方の自主的な調整への支援であり、最終的に双方の合意により解決されること、また、労働関係調整法が当事者及び労働委員会等による事件の迅速な処理を定めている（同法第5条）ことから、予め厳密な労働者性の確認を行うことは要しないものと考えられる。
 - ビジョン小委最終報告も「調整事件として申請があった場合には、当事者間の合意により、労働者かどうかを直接判断しない解決も可能である」としており、また、調整事件については、不当労働行為の救済申立て制度のような、労働組合の資格審査がないことも、労働者性を厳密に確認する必要性を軽減しているものと考えられる。
- ## ③ 合意による調整的解決手法における留意点
- 上記のとおり、当事者が自らの組合員を労働者であると主張する

事案において、当事者双方において労働者性について意見の相違がある場合でも、不当労働行為の救済申立てにおける和解や労働関係調整法に基づくあっせんによる調整的解決の手続は、当事者双方が合意する和解内容又は解決内容によっては、労働者に該当するか否かを厳密に確認しない解決も可能なことから、紛争解決手法として有益である。

- 一方で、関連法令との関係に留意を要することも想定される。

【ケース 1】の場合

- 都道府県労働委員会から提供された事例の中には、フリーランスが集団で救済申立てやあっせん申請をした事案で、公正取引委員会との連携に至るような事案は確認されなかったが、申立てや申請の当事者がフリーランスの集団である場合には、合意の内容が「当該集団と相手方（発注者）との間の将来の契約条件や交渉ルール等を決めるようなものであれば、当該合意が競争制限に当たるものにならないか」という問題を提起する。

(※) ビジョン小委最終報告は、「フリーランスが集団である場合には、合意の内容が当該集団と相手方（発注者）との間の将来の契約条件や交渉ルール等を決めるようなものであれば、当該合意が競争制限に当たるものにならないかを公正取引委員会と必要な連携を行った上で個別に見ていく必要がある」としている。(ビジョン小委最終報告 19 頁)。

【ケース 2】の場合

- 都道府県労働委員会から提供された事例の中には、フリーランス（個人）が委託者等との間で紛争が発生した後に、既存の合同労組に加入し、不当労働行為の救済申立てやあっせん申請を行う事例が見られた。このような場合にフリーランス組合員の労働者性を厳密に審査・確認することなく和解やあっせんによる解決を図ることは、フリーランス組合員が実際には労働者ではなかった場合を想定すると、関連法令との関係で留意を要する面もある。
- 例えば、仮にフリーランス組合員の実態が労働組合法上の労働者に該当していなかった場合には、合同労組の行った団体交渉やあっせん申請等が、その態様によっては、「みだりに他人の法律

事件に介入」(※) していないかといった問題も提起する。

(※) 労働組合の行った行為が弁護士法第 72 条に違反するかが争われた事件において、東京高裁令和 4 年 12 月 15 日判決は「労働組合が組合員のために雇用主と団体交渉を行って和解を成立させることは、労働組合に求められた正当な業務であって(労働組合法 6 条参照)、自らの利益のため、みだりに他人の法律事件に介入しているとはいえないし、それによって組合員やその他の関係者の利益を損ねているともいえない」と判示した。

- このようにフリーランス組合員が労働者であることについて強い疑義が生じ、関連法令との関係で留意を要する場合については、労働者性についての厳密な審査・確認が必要となることも想定される。この点については、今後の事例の蓄積を待ちつつ、検討を深める余地がある。

(2) フリーランス(個人)が個別労働関係紛争のあっせん申請を行う場合(前提)

- 個別労働関係紛争のあっせんと都道府県労働委員会が行うのは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(以下「個紛法」という。)第 20 条に基づく努力義務として地方公共団体が実施する場合において、都道府県知事から労働委員会が委任を受けた場合である。
- 都道府県労働委員会による個紛法のあっせんの取組内容や手続は、都道府県の要綱・要領等(以下「要綱等」という。)において定められている。
- 個紛法においては、個別労働関係紛争について「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者(※)と事業主との間の紛争」(第 1 条)と定義されており、各要綱等においても、あっせんの対象について、概ね同様の規定が設けられているが、一定の場合にはあっせん不開始とできる旨の規定を設けている例もある(「あっせんの必要がないと認めたとき」「あっせんに適しないと認めたとき」等)。

(※) (参考) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の施行について(平成 13 年 9 月 19 日付け厚生労働省発地第 129 号・基発第 832 号・職発第 568 号・雇発第 610 号・政発第 218 号)(抄) 第 2 の 2 (2) 「法第 1 条の「労働者」とは、職業の種類を問わず、他人に使用され、

労務を提供し、その対価である賃金を支払われる者であること。(以下略)」

- 個紛法は「労働条件その他労働関係に関する事項」についての紛争の解決を目的としており、その対象となるのは、本来、労働契約に基づく労働条件等であり、委託契約等を締結しているフリーランスは、同法の対象として想定されているものではない。しかし、契約形式等はフリーランスでありながら、実態においては労働者に該当する者も存在することから、このようなフリーランスの個別労働関係紛争の取扱いについて検討した。

(事例から確認されたこと)

- 都道府県労働委員会への個別労働関係紛争のあっせん申請事例として、委託契約・請負契約・フランチャイズの契約形態による者からの申請が確認された。このような場合に、労働者性の有無を、あっせんを開始するか否かの判断に当たって考慮しているか否かについては労働委員会により異なっていた。
- 労働者性の有無を考慮している労働委員会においては、労働者性について検討の上、当該申請に係る紛争が要綱等で定められたあっせん対象事項(※)に該当するか、要綱等で規定するあっせんの不開始事項(※)に該当しないか等を確認し、あっせんを開始するか否かを判断していることが確認された。

(※) あっせんの対象事項の規定例

(あっせんの対象事項)

第〇条 あっせんの対象とする事案は、個々の労働者と使用者との間で生じた労働条件、その他労働関係に関する事項についての紛争(労働関係調整法(昭和21年法律第25号)第6条に規定する労働争議に当たる紛争を除く。)とする。ただし、あっせんの対象とすることが適当でないとして県労働委員会が別に定める紛争を除く。

(※) あっせんの不開始事項の規定例

(あっせんの不開始)

第〇条 会長は、第〇条の申請があった場合でも、次の各号に該当するときはあっせんを行わないことができる。

- (1) あっせんの必要がないと認めたとき又は紛争の実情があっせんに適しないと認めたとき
- (2) 紛争の原因となる行為があった日から半年以上経過し、かつ被申請者もあっせんを希望している又は申請者の病気等により申請手続きが遅れた等の特別の事情がないとき

- (3) 他の労働関係紛争処理機関のあっせんによる解決が不成立で、かつ被申請者のあっせん不参加の意思が明確であると認められるとき
- 2 前項の規定によりあっせんを行わないときは、会長は、速やかにその理由を紛争当事者に通知するものとする。

(考え方)

- あっせんを開始するか否かの判断に当たって、労働者性が問題となり得る場合には、どのような事案を、都道府県労働委員会におけるあっせんの対象とするべきかが問題となる。

ア 申請当事者が労働者と主張する場合

- ・申請当事者が自らを労働者であると主張する場合には、あっせんが当事者双方の合意による解決を図るものであることを踏まえれば、申請を受理し、解決することが適当である。
- ・都道府県労働委員会から提供された事例の中には、請負契約を結んでいた申請者（配送員）について、労働者であるとの本人の主張及び就労実態を踏まえ、労働者に該当すると判断し、あっせんを開始した事例があった。契約形態や名称のみで、「労働者に該当しない」と門前払いしないことが重要である。
- ・ただし、申述内容等から申請当事者が明らかに労働者に該当しない場合は、下記ウと同様に関係機関を紹介することも考えられる。

イ 申請当事者が労働者であると主張していないが、申述内容等から労働者に該当する可能性が高いと思われる場合

- ・上記アと同様に、あっせんが当事者双方の合意による解決を図るものであることを踏まえれば、申請を受理し、解決することが可能である。
- ・この際、労働者に該当する可能性を検討するに当たっては、例えば、「働き方の自己診断チェックリスト（フリーランス向け）」（参考資料3。厚生労働省によるリーフレット）等を参照することが考えられる。

ウ 申請当事者が労働者ではないと認識しており、申述内容等からも労働者であることを推認させる事情がない場合

- ・申請当事者が労働者であることを推認させる事情がない場合には、(3)に記載するとおり、フリーランスに関する関係窓口・機関を紹介することが迅速・円滑な解決のために適当と考えられる。

- 今回、都道府県労働委員会から提供された個別労働関係紛争のあっせん申請事例は、不開始又はあっせん不成立による打ち切りにより終了しており、解決に至った事案はなかった。委託契約等の契約形態であることから、通常の労働者に比べて、被申請者があっせんに応じにくいことが想定されるが、申請当事者が労働者と主張している場合には、委託契約等の相手方であっても就労の実態に応じて労働者に該当する場合がある旨を説明する等し、紛争解決に努めることが期待される。
- (3) フリーランス（個人）が事業者として労働委員会に紛争等の相談を行う場合
- (事例から確認されたこと)
- 都道府県労働委員会に寄せられたフリーランス（個人）からの相談の内容は、報酬未払い、一方的な契約解除、合意のない費用負担、契約内容への疑義・不満、解約申入れに伴う違約金等の請求、委託元の対応の不当を訴えるもの等、フリーランス・トラブル 110 番に多く寄せられる相談内容とも共通するもののほか、委託元等契約の相手方への「指導」を求めるものや、契約内容の有効性や解釈に関する見解を求めるもの等が見られた。
 - フリーランスに関する相談窓口・機関については、複数存在しているが、現状、都道府県労働委員会がフリーランスからの相談に対して案内しているものとしては、フリーランス・トラブル 110 番、弁護士・弁護士会、法テラス、取引かけこみ寺（旧「下請かけこみ寺」）等が確認された。また、労働者であることが疑われ、労働関係法令違反の是正を求めるケースについては労働基準監督署や都道府県労働局等を案内していた。
- (考え方)
- フリーランスに関する相談窓口・機関としてはフリーランス・トラブル 110 番や都道府県労働局、公正取引委員会等が存在している。相談者が事業者と自認しており、かつ、相談内容の聴取の過程で労働者であることが推認されない場合は、迅速・円滑な解決のためにも、フリーランス・トラブル 110 番等のフリーランスの相談窓口・機関を紹介することが適当である（紹介先機関については、参考資料 4 参照）。

- なお、相談の過程において、相談者が労働者に該当する可能性が高い場合は、現状の対応にも見られるとおり、(2)の個別労働関係紛争としての対応や、労働基準監督署や都道府県労働局等を案内することが考えられる。この際、労働者に該当する可能性が高いことと合わせて、相談内容が個別労働関係紛争のあっせんで解決可能な内容であるのか、労働関係法令違反の是正を求める内容であるのかといった点を考慮し、適切な関係機関を案内することが重要である。

3 フリーランスという働き方に係る情報提供、周知活動の推進

- 都道府県労働委員会に寄せられたフリーランス（個人）からの相談の中には、自らが結んでいる契約が雇用契約なのか、委託契約なのかが判然としない者からの相談事例も見られた。
- 都道府県労働委員会において、当事者が抱える問題の把握に向けた相談が丁寧に行われることは、当事者が労働者性への理解を深め、また、フリーランスの手続を所管する行政機関の情報を得る機会となり得る。
- なお、相談の際、公正取引委員会が作成している特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（いわゆる「フリーランス・事業者間取引適正化等法」）や製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（いわゆる「取適法」（旧「下請法」））に関する解説動画や説明会等、関係機関による周知の取組を案内することも考えられる。
- また、委託契約の相手方であっても労働組合法上の労働者性が認められる場合があることについて労働委員会のホームページにおいて掲載している例も見られた。今後も各労働委員会が取り組んでいる労使関係団体等に向けた労働委員会制度の周知の場等も活用しながら、この点について積極的な周知を行うことが期待される。
また、その際、課題検討会が中間報告において取りまとめた「労働者の団体」の考え方に基づき、一定の要素を備えれば、労働組合の形式をとっていなくても、労働関係調整法に基づく紛争解決を利用できる場合があることを合わせて案内することも考えられる。

第3 おわりに

- 課題検討会においては、令和7年度に、フリーランスに係る紛争について、フリーランス・トラブル110番への相談の状況や、都道府県労働委員会がフリーランスに係る紛争にどのように対応しているかの事例も踏まえて、対応における留意点や案内すべき関係機関の整理を行った。
- ただし、現状においては、フリーランスに係る具体的な紛争が全国の労働委員会において扱われる状況には至っておらず、労働委員会における紛争解決の蓄積は必ずしも多くはない。
- 今回の整理は、現状における事例を踏まえて業務処理の指針を示したものであり、実際の業務処理に当たっては、個々の事例はもちろん、関係機関との連携等、都道府県の実情に応じた対応が求められる点、特に個別労働関係紛争事案については、都道府県ごとの処理方法及び実施体制が異なり、引き続き都道府県の判断により実施することとなる点は、過半数代表者に関する課題検討会の中間報告に述べたところと共通する。
- 今後、各労働委員会において、フリーランスに関わる関係機関との連携を深めるとともに、フリーランスをめぐる事例の蓄積に伴い、より具体的な課題が明らかになった際には、更に検討を深めることが期待される。

(別紙1)

今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会 委員名簿

氏名	現職	労委
小西 康之	明治大学法学部教授	中 労 委
所 浩代	福岡大学大学院法学研究科教授	福岡県労委
富永 晃一	上智大学法学部教授	東京都労委
村中 孝史	同志社大学大学院 司法研究科特別客員教授	京都府労委
山川 隆一	明治大学法学部教授	中 労 委

(五十音順)

日程について

令和6年3月21日 中労委運営委員会

令和6年4月 全労委運営委員会

○第1回（令和6年5月15日）

- ・ 設置要綱
- ・ 座長の選出（山川隆一委員選出）
- ・ 提出資料説明・意見交換
- ・ 都道府県労委に対するアンケートの実施について

○第2回（令和6年6月17日）

- 提出資料説明・意見交換
- ・ 過半数代表者に係る紛争を労委が扱う場合の対応（総論（選出手続が適切に行われているか否かが不明である場合の対応）、関係機関との連携）
- ・ 典型的仮想紛争事例（過半数代表制度）の抽出
- ・ 選出手続等が明確に示されていない制度の取扱いの考え方、問い合わせ先の確認
- ・ 都道府県労委に対するアンケートの実施について

○第3回（令和6年9月2日）

- 提出資料説明・意見交換
- ・ 業務フロー関係 典型的紛争事例の業務フローにおける留意点
- ・ 労働組合以外の労働者の団体関係 労委が扱う場合の対応（労働者の団体性等）

（令和6年9月2日委員視察・・・東京労働局中央労働基準監督署）

○第4回（令和6年12月2日）

- 提出資料説明・意見交換
- ・ 中間報告素案
- ・ 事務連絡案

○第5回（令和7年1月20日）

○提出資料説明・意見交換

- ・ 中間報告案
- ・ 事務連絡案

○第6回（令和7年5月19日）

○提出資料説明・意見交換

- ・ フリーランスの現状とフリーランスと労働委員会の検討課題等について
- ・ フリーランスと労働委員会に係る今年度の検討スケジュール
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の現状に関する厚生労働省からのヒアリング
- ・ 都道府県労働委員会へのアンケートの実施について

○第7回（令和7年10月20日）

○提出資料説明・意見交換

- ・ 都道府県労働委員会へのアンケート結果報告
- ・ 都道府県労働委員会からのヒアリング

○第8回（令和8年2月3日）

○提出資料説明・意見交換

- ・ 最終報告素案

○第9回（令和8年2月17日）

○提出資料説明・意見交換

- ・ 最終報告案

フリーランスと労働委員会

労働委員会において労働者性が問題となるケース例

- 【ケースA】当事者が委託契約を締結しているが就労実態から①に該当し得る場合
- 【ケースB】当事者が①には該当しないが②に該当し得る場合

右記三法が
適用されない者

③

②

①

労働組合法・労働関係調整法
の適用を受ける労働者

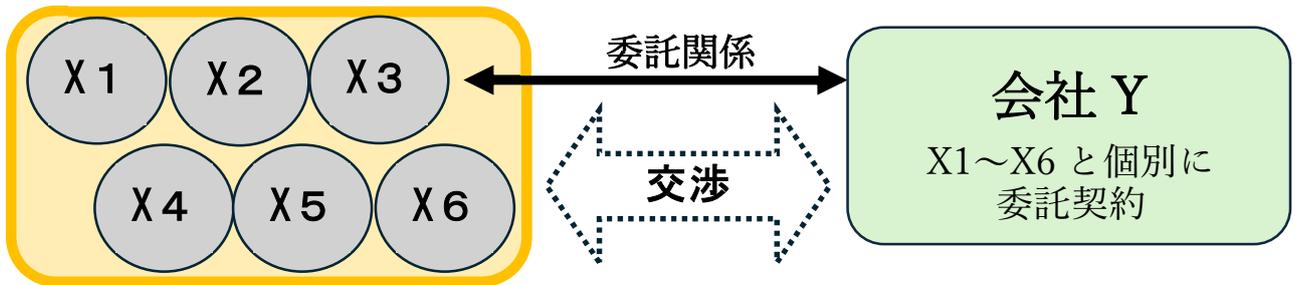
労働基準法上の労働者

フリーランスの救済申立て及びあっせん申請事例に見られた 集団類型

【ケース 1】

特定の会社と個々に委託契約等を結んでいたフリーランスが集団を組織し、不当労働行為の救済申立てやあっせん申請を行うケース

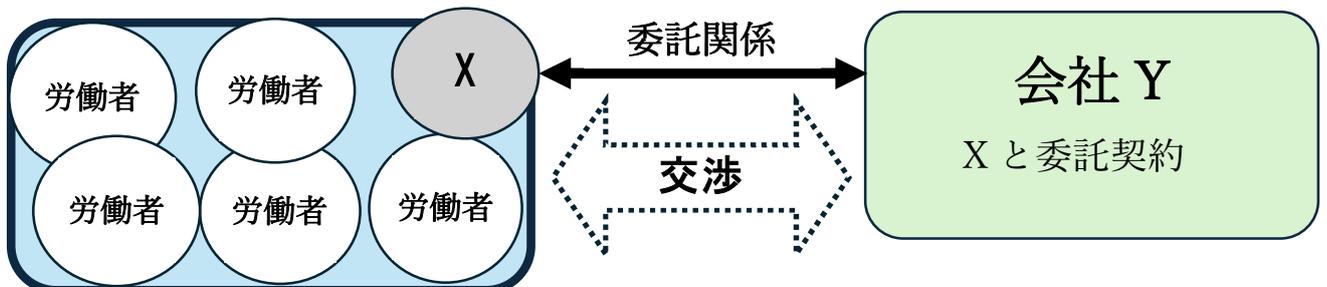
フリーランスの集団



【ケース 2】

フリーランス（個人）が既存の合同労組に加入し、不当労働行為の救済申立てやあっせん申請を行うケース

合同労組



あなたの働き方をチェックしてみましょう

～その働き方、「労働者」ではないですか？～

※ 「フリーランス」とは、業務委託(請負契約または委任契約・準委任契約)により、仕事の依頼を受けた個人(法人化した者も含む)のことをいいます。

働き方が多様化する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

「労働者」に該当するかどうかの基準は以下のとおりです。

「働き方の自己診断チェックリスト」(裏面参照)を活用しながら、ご自身の働き方をチェックしてみましょう。

労働者とは

労働基準法では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」(第9条)と規定しています。

実務上、「労働者」に当たるかどうかは、以下の2つの基準(使用従属性)で判断されます。

- ① 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ② 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

具体的には、「労働者性の判断基準」に基づき、実態をもとに総合的に判断されます。

労働者性の判断基準

1. 「使用従属性」に関する判断基準

(1) 「指揮監督下の労働」であること

- ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- イ 業務遂行上の指揮監督の有無
- ウ 拘束性の有無
- エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)

(2) 「報酬の労務対償性」があること

2. 「労働者性」の判断を補強する要素

- (1) 事業者性の有無
- (2) 専属性の程度
- (3) その他

働き方の自己診断チェックリスト(フリーランス向け)

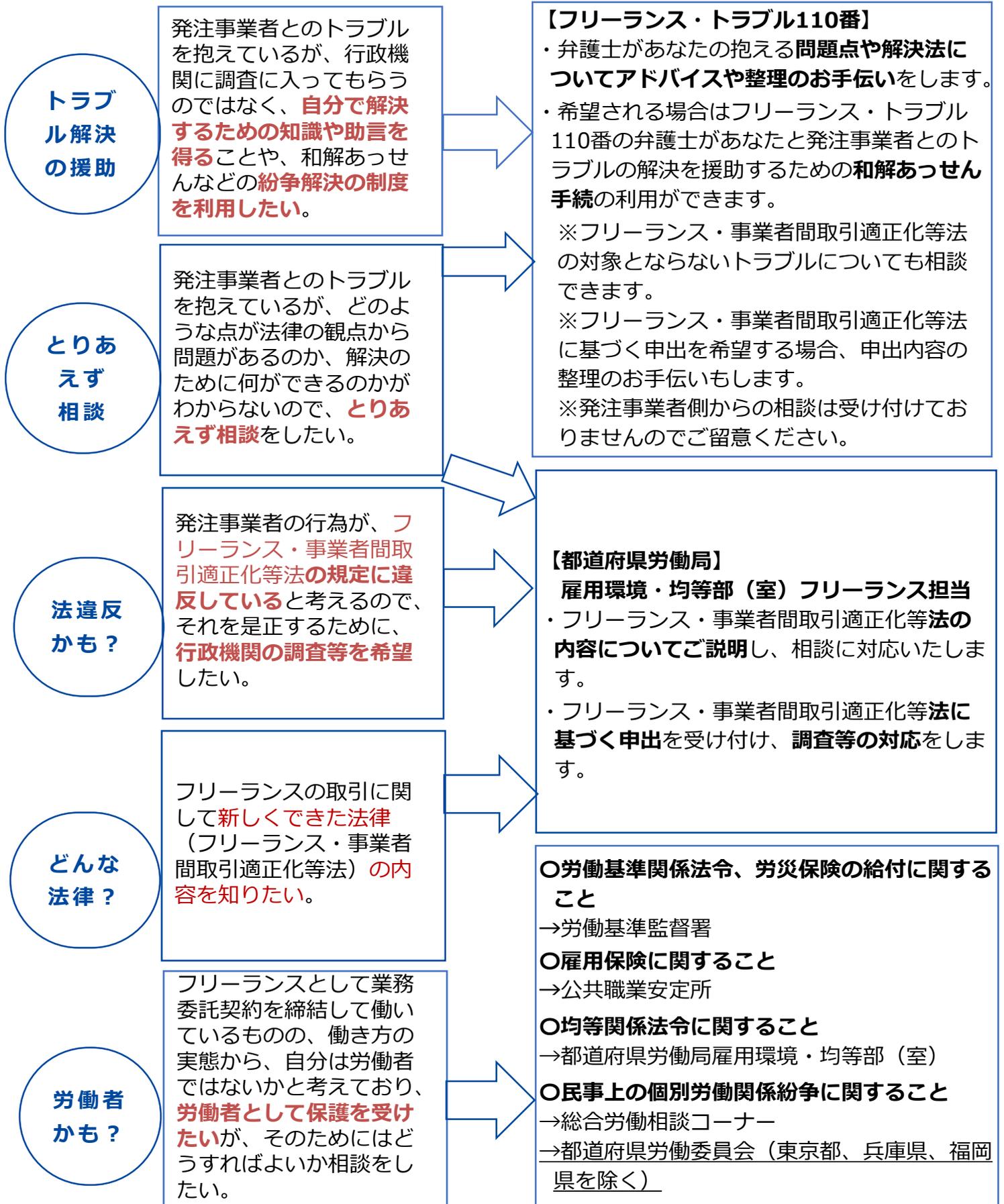
現在のあなたの働き方について、該当する項目にチェック☑を入れてください。
不明の場合は、空欄のままで結構です。

チェックポイント1 依頼に対する諾否	
委託事業者から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか	A 自分に断る自由がある
	B 自分に断る自由はない
チェックポイント2 指揮監督	
日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか	A 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する
	B 毎日、委託事業者から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く
チェックポイント3 拘束性	
委託事業者から仕事の就業場所や就業時間(始業・終業)を決められていますか	A 基本的には自分で決められる
	B 委託事業者から具体的に決められている
チェックポイント4 代替性	
あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできますか	A 代役を立てることも認められている
	B 代役を立てることは認められていない
チェックポイント5 報酬の労務対償性	
あなたの報酬はどのように決められていますか	A 受注した仕事の出来高見合い
	B 日や時間あたりいくらで決まっている
チェックポイント6 資機材等の負担	
仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか	A 自分で用意している
	B 委託事業者が用意している
チェックポイント7 報酬の額	
同種の仕事に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか	A 正規従業員よりも高額である
	B 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる
チェックポイント8 専属性	
他の仕事に従事することは可能ですか	A 自由に他の委託事業者の仕事に従事できる
	B 実質的に他の委託事業者の仕事制限され、特定の委託事業者の仕事だけに長期にわたって従事している

チェックリストのAに該当する場合、労働者性を**否定**する方向に働く事情となる

チェックリストのBに該当する場合、労働者性を**肯定**する方向に働く事情となる

フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する相談先 (就業環境整備関係)



(※) フリーランス・事業者間取引適正化等法のうち、取引の適正化関係（法第2章）については、公正取引委員会・中小企業庁に御相談ください。

(※) 労災保険の特別加入制度（特定フリーランス事業）に関しては、都道府県労働局総務部（東京労働局においては労働保険徴収部）までご相談ください。

(※) フリーランスの団体と発注事業者との間の紛争が、都道府県労働委員会のあっせん等の対象になる場合があります。

今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会
中間報告

令和7年1月

今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会

目次

第1	はじめに	1
第2	検討結果	1
1	過半数代表者に関連する紛争事案の争点別の類型	1
2	調整手続等における当事者とする労働者等の考え方	2
(1)	争点別の類型に応じ当事者とする労働者等の考え方について	2
(2)	労働関係調整法の「労働関係の当事者」について	4
3	過半数代表者に関連する紛争事案を把握するための関係行政機関との連携等について	5
(1)	労働委員会と他の行政機関（都道府県労働局、労働基準監督署等）との連携に係る基本的考え方	5
(2)	ルート①（都道府県労働委員会以外の行政機関への相談・調査等を通じて紛争が明らかになった場合）	6
(3)	ルート②（都道府県労働委員会以外の行政機関への申請等を通じて紛争が明らかになった場合）	7
(4)	ルート③（都道府県労働委員会に相談があった場合又は事案が持ち込まれた場合）	8
(5)	労使対立の存否について	8
(6)	行政機関との連携以外の方法による労働委員会の周知について	9
第3	おわりに	9

【添付資料】

- ・参考資料1 今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会 委員名簿
- ・参考資料2 日程について
- ・参考資料3 事務・権限の移譲等に関する見直し方針について（抜粋）
- ・参考資料4 健全な労使関係の確立促進のための労使関係法の周知徹底等について

【別添資料】

別紙

今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会 中間報告

第1 はじめに

- 令和5年10月6日に取りまとめられた労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会最終報告（以下「最終報告」という。）において、今後の労働委員会の新たな役割として、過半数代表と労働委員会及びフリーランスと労働委員会の問題について、現状と課題が整理された。
- 最終報告を受け、労働委員会に不当労働行為の審査事件、労働争議の調整事件又は個別労働紛争のあっせん事件として過半数代表やフリーランスに関する事案が持ち込まれた場合の対応、関係機関との連携の在り方など、実務としての蓄積がない中で、法理論的な考察も交えつつ、労働委員会が具体的にどのような対応を行うこととするか等について実務課題等の検討を行うため、中央労働委員会公益委員懇談会の下に「今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会」（以下「課題検討会」という。）が令和6年4月に開催された全国労働委員会連絡協議会運営委員会の決定に基づき設置された。
検討期間は、概ね2年とされた。
- 課題検討会では、まず今年度は過半数代表と労働委員会について、過半数代表に関する事案が持ち込まれた場合の対応、関係行政機関との連携の在り方、労働組合以外の労働者の団体の考え方等について、最終報告を踏まえ、法理論的な考察を交えつつ、全国の労働委員会からの事例収集、労働基準監督署へのヒアリング等を通じて検討を行い、労働委員会、都道府県労働主管部局及び厚生労働省の円滑な業務の連携を図ることができるよう整理した。
- なお、今回の取りまとめは、都道府県の自治事務に関する具体的な取扱いについて定めたものではなく、業務の参考となるよう整理したものである。
- 課題検討会の構成は、参考資料1（本紙P11参照）のとおりである。

第2 検討結果

1 過半数代表者に関連する紛争事案の争点別の類型

- 労使の集団的な意思決定として、過半数代表（過半数労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合）がある場合にはその労働組合、過半数労働組合がない場合には当該事業場の労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。））との労使協定等が必要な制度が増加し、その重要性が増している。過半数労働組合と使用者の間の紛争は、既存の集団的労使関係法制の下での解決が可能である場合が多いため、以下、過半数代表者に焦点をあて、検討を進める。
- 過半数代表者と使用者のコミュニケーションをどのように円滑に行っていくかは、安定的かつ集団的な労使関係（労働組合以外のものを含めた労働者の団体と使用者との関係）の維持のため極めて重要である。
- 過半数代表者に係る紛争については、少数組合や労働者の団体が紛争の当事者となるものもあり、上記の観点を踏まえると、労働組合を当事者とする紛争を中心として取り扱う労働委員会で紛争を処理することが望ましいものもあると考えられる。
- 最終報告においては、判例・命令や仮想事例を踏まえ、以下のような争点別の類型に応じて紛争処理の考え方が整理されていることから、この5類型を前提に関係行政機関との連携の在り方を整理することとする。
 - ① 適切に選出された過半数代表者との合意・意見聴取等の内容そのものに関する紛争
 - ② 適切に選出された過半数代表者との協定締結に関する紛争（協定締結されない等）
 - ③ 適切に選出された過半数代表者に対する不利益取扱いに関する紛争
 - ④ 適切に選出された過半数代表者と協定締結されているが、別の労働者が異議を申し立てている紛争
 - ⑤ 過半数代表者の選出手続に関する紛争

2 調整手続等における当事者とする労働者等の考え方

（1）争点別の類型に応じ当事者とする労働者等の考え方について

過半数代表者の状況、少数組合の有無、過半数代表者等に同調する労働者の有無等に応じて、以下のとおり典型的なケースを整理する。

- 類型①（適切に選出された過半数代表者との合意・意見聴取等の内容そのものに関する紛争）及び類型②（適切に選出された過半数代表者との協定締結に関する紛争（協定締結されない等））
 - ・ 過半数代表者が少数組合員であり、かつ、少数組合の活動として使用者に反対しているときは、少数組合を当事者とする。

- ・少数組合が存在するが過半数代表者が少数組合員でない場合又は少数組合が存在しない場合であって、過半数代表者に同調する労働者が存在するときは、反対している労働者の団体（労働者の団体には争議団を含む。以下同じ。）を当事者とする。
- ・過半数代表者に同調する労働者が存在しない場合であって、過半数代表者の権利利益に影響があるときは、過半数代表者を当事者とした個別労働紛争あっせん事案とする。

○ 類型③（適切に選出された過半数代表者に対する不利益取扱いに関する紛争）

- ・過半数代表者が少数組合員であるときは、少数組合を当事者とする。
- ・少数組合が存在するが過半数代表者が少数組合員でない場合又は少数組合が存在しない場合であって、過半数代表者に同調する労働者が存在するときは、労働者の団体を当事者とする。
- ・少数組合が存在するが過半数代表者が少数組合員でない場合又は少数組合が存在しない場合であって、過半数代表者に同調する労働者が存在しないときは、過半数代表者を当事者とした個別労働紛争あっせん事案とする。

○ 類型④（適切に選出された過半数代表者と協定締結されているが、別の労働者が異議を申し立てている紛争）

- ・異議を申し立てている労働者が少数組合員であり、かつ、少数組合として異議を申し立てているときは、少数組合を当事者とする。
- ・異議を申し立てている労働者が複数存在し、かつ、当該労働者の中に少数組合員でない者が含まれるときは、労働者の団体を当事者とする。
- ・異議を申し立てている労働者が一人である場合（異議を申し立てている労働者が少数組合員であり、かつ、少数組合として異議を申し立てていない場合を含む。）であって、当該労働者の権利利益に影響があるときは、当該労働者を当事者とした個別労働紛争あっせん事案とする。

○ 類型⑤（過半数代表者の選出手続に関する紛争）

- ・過半数代表者に選出されることを希望する者等（選出されることを希望していないが選出手続に不満がある者を含む。以下同じ。）が少数組

合員であるときは、少数組合を当事者とする。この場合、団交を要求していた少数組合が団交申入れを拒否されたとき等は、団交拒否等の不当労働行為の救済申立てを行うケースもあり得る。

- ・ 過半数代表者に選出されることを希望する者等が少数組合員ではないが、他に同調する労働者が存在するときは、労働者の団体を当事者とする。
- ・ 過半数代表者に選出されることを希望する者等に同調する労働者が存在しないとき（過半数代表者に選出されることを希望する者が少数組合員であり、かつ、少数組合として同調しないときを含む。）は、過半数代表者に選出されることを希望等する労働者を当事者とした個別労働紛争あっせん事案とする。

- あっせん申請及び不当労働行為の救済申立てについては、上記の当事者と実際の申請者とは異なるケースも生じ得る。
- なお、過半数代表者は、労働組合と違って、例えば、意見集約のための仕組みが整っていないことや、必ずしも過半数代表者が関わる協定の影響を及ぼす労働者の範囲等が明らかにされていない場合があり得ること等から、労働者の意見を集約するのが難しい面があることに注意が必要である。また、あっせんの過程においても、従業員全体の利益を踏まえながらあっせんに臨むことが望ましい。

（２）労働関係調整法の「労働関係の当事者」について

- 当事者に関しては、労働関係調整法（昭和21年法律第25号）第6条が「労働関係の当事者」と規定し、労働者側について、労働組合に限定をしていないことに留意する必要がある。
- そのため、労働者の団体（労働組合ではないもの）については、いかなる団体が、労働関係調整法第6条にいう「労働関係の当事者」に該当するかが問題となる。
- 同法の目的に照らすと、「労働関係の当事者」とは、憲法第28条の保障を受ける団体と解することが自然である。また、労働関係調整法が紛争解決のための法律であることを踏まえると、紛争解決のための当事者として適切か否かという視点も重要である。以上から、個々の労働者とは区別された実在と評価できる団体であることが必要となり、

労働組合ほどではないにせよ、一定の条件が必要と考えられる。団体であることから、何らかの統制力（団体の意思をまとめて、それをメンバーに強制すること）が必要と考えられ、何らかの形で意思決定のルールがメンバー間で共有されている必要があるもの（労働組合ではないので、必ずしも明文である必要はない）と考えられる。また、使用者と交渉することから、当然、団体の意思を表明する者が必要と考えられる。

以上から、「労働者の団体」とは、以下の要素を満たすものと考えることができる。

- ① 2人以上の労働者が、労働関係に関する主張の実現という共同の目的を達成するために結合し、メンバーが特定され得る集団であること。
 - ② 何らかの形で意思決定のルール（例えば、多数決で意思決定を行うことが書面でなくても合意されている）がメンバー間で共有されていること。
 - ③ 団体の意思を表明する代表者を置いていること。
- 以上のとおり整理することができると考えられるが、運用に当たっては、各都道府県労働委員会のこれまでの取扱いも踏まえて対応することに留意する必要がある。
- また、過半数代表者が1人で相談に来た際に、他に同様の意見を持つ労働者が存在するならば、上記の労働者の団体という形であっせんを申請することができるかと助言することが望ましい。
- 3 過半数代表者に関連する紛争事案を把握するための関係行政機関との連携等について
- (1) 労働委員会と他の行政機関（都道府県労働局、労働基準監督署等）との連携に係る基本的考え方
- 過半数代表者に関連する紛争事案について労働委員会で処理するに当たっては、関係行政機関から当事者に労働委員会における紛争処理制度を周知するなど、労働委員会と他の行政機関との連携等が重要となる。
- 過半数代表者に関連する紛争事案が、関係行政機関で認知されるには、以下の3つのルートが想定される。

- ① 都道府県労働委員会以外の行政機関への相談・調査等を通じて紛争が明らかになった場合
- ② 都道府県労働委員会以外の行政機関への申請等を通じて紛争が明らかになった場合
- ③ 都道府県労働委員会に相談があった場合又は事案が持ち込まれた場合

○ それぞれのルートについて、都道府県労働委員会が他の行政機関と連携し、紛争事案を把握するための手続を（２）から（４）までのとおり整理する。

なお、ルート①及び②において、他の行政機関に判断権限があり（又は当事者の手続に問題があり）、かつ、労使対立がうかがわれなない場合は、当該行政機関の処理に委ねることが適切である。また、他の行政機関に判断権限がなく（又は当事者の手続に問題がなく）、かつ、労使対立もうかがわれなない場合は、都道府県労働委員会において特段の対応が求められなないと整理される。

ルート③においては、他の行政機関に判断権限があり（又は当事者の手続に問題があり）、かつ、労使対立がうかがわれなない場合は、都道府県労働委員会から当該行政機関に連絡や紹介を行う。また、他の行政機関に判断権限がなく、かつ、労使対立がうかがわれなない場合は、都道府県労働委員会において特段の対応が求められなないと整理される。

（２） ルート①（都道府県労働委員会以外の行政機関への相談・調査等を通じて紛争が明らかになった場合）

ア 他の行政機関への相談・他の行政機関による調査等があった場合において、当該事案について当該行政機関に判断権限があり、かつ、労使対立がうかがわれるとき

- ・当該判断権限に係る事項については当該行政機関が処理するとともに、都道府県労働委員会又は都道府県労政主管部局を当該行政機関から当事者に紹介（都道府県の窓口については、個別の事情に即して各都道府県の判断によるものとなる。以下同じ。）し、都道府県労働委員会において当事者の申立てに基づきあっせんを行う等の制度があることを紹介する。
- ・この場合の具体的事例として想定されるものについては、「別紙 P 3」を参照。

- ・なお、他の行政機関に相談を行った当事者が事業主の場合及び他の行政機関が事業主（事業場）に調査等を行った場合は、事業主から労働者に対しても労働委員会であっせんを行う等の制度があることを伝達いただくことが望ましいことを併せて周知する。
- イ 他の行政機関への相談・他の行政機関による調査等があった場合において、当該事案について、当該行政機関に判断権限がなく、かつ、労使対立がうかがわれるとき
- ・都道府県労働委員会又は都道府県労政主管部局を当該行政機関から当事者に紹介し、都道府県労働委員会において当事者の申立てに基づきあっせんを行う等の制度があることを紹介する。
 - ・この場合の具体的事例として想定されるものについては、「別紙 P 4」を参照。
 - ・なお、相談を行った当事者が事業主の場合及び他の行政機関が事業主（事業場）に調査等を行った場合は、事業主から労働者に対しても労働委員会であっせんを行う等の制度があることを伝達いただくことが望ましいことを併せて周知する。

(3) ルート②（都道府県労働委員会以外の行政機関への申請等を通じて紛争が明らかになった場合）

- ア 他の行政機関への申請等があった場合において、当該申請等に係る手続に問題があり、かつ、労使対立がうかがわれるときは、当該手続に係る事項については当該行政機関が処理するとともに、都道府県労働委員会又は都道府県労政主管部局を当該行政機関から当事者に紹介し、都道府県労働委員会において当事者の申立てに基づき、あっせんを行う等の制度があることを紹介する。
- ・この場合の具体的事例として想定されるものについては、「別紙 P 7」を参照。
 - ・なお、当事者が事業主の場合は、事業主から労働者にも労働委員会であっせんを行う等の制度があることを伝達いただくことが望ましいことを併せて周知する。
- イ 他の行政機関への申請等があった場合において、当該申請等に係る手続に問題がなく、かつ、労使対立がうかがわれるときは、都道府県労働委員会又は都道府県労政主管部局を当該行政機関から当事者に紹介し、都道府県労働委員会において当事者の申立てに基づきあっせんを行う等の制度があることを紹介する。

- ・この場合の具体的事例として想定されるものについては、「別紙 P8」を参照。
- ・なお、申請等を行った当事者が事業主の場合は、事業主から労働者にも労働委員会であっせんを行う等の制度があることを伝達いただくことが望ましいことを併せて周知する。

(4) ルート③(都道府県労働委員会に相談があった場合又は事案が持ち込まれた場合)

ア 都道府県労働委員会に相談があった場合又は事案の持ち込みがあった場合において、当該相談内容について他の行政機関に判断権限があり、かつ、労使対立がうかがわれるとき

- ・この場合の具体的事例として想定されるものについては、「別紙 P12」を参照。
- ・この場合は、都道府県労働委員会における判断の困難さの度合いに応じて、次のとおり処理することが適切である。
 - 他の行政機関に判断権限がある事項について都道府県労働委員会でも容易に判断が可能な場合、当該行政機関への照会や連絡は原則不要(都道府県労働委員会に対応)。ただし、必要に応じ、照会や連絡することもある。
 - 他の行政機関に判断権限がある事項について都道府県労働委員会では判断が困難な場合(事実認定を求められ、かつ、法令、通達等の当てはめが難しい場合など)、当該行政機関を紹介し、当該判断権限に係る事項については当該行政機関に判断を委ねつつ、労使関係に係る部分は都道府県労働委員会であっせんを実施する、又は、当該行政機関に連絡し、当該判断権限に係る事項については当該行政機関に聴取し、その結果を踏まえて都道府県労働委員会であっせんを実施する。

イ 都道府県労働委員会に相談があった場合又は事案の持ち込みがあった場合において、当該相談内容について他の行政機関に判断権限がなく、かつ、労使対立がうかがわれるときは、当該都道府県労働委員会において対応する。

- ・この場合の具体的事例として想定されるものについては、「別紙 P12」を参照。

(5) 労使対立の存否について

上記の各事案における「労使対立がうかがわれる」場合については、以下のいずれかの端緒があればこれに該当するものとして取り扱うことが適切である。

- ・ 労使の主張が対立していることが、資料等から確認できるとき。

例：就業規則変更に係る意見書が適法に添付されているが、反対意見が付されており、事業主に確認したところ、労使対立がうかがわれる場合。

- ・ 労使の主張が対立していることが、相談・調査等において、労使いずれかから述べられているとき。

例：限度時間を超えない範囲の三六協定について過半数代表者との間で交渉が難航しているとして、事業主から相談があった。

例：郵送・電子申請において、書類の記載漏れ等を事業主に確認したところ、労使対立がうかがわれる場合。

- (6) 行政機関との連携以外の方法による労働委員会の制度の周知について
企業年金制度等においても過半数代表者を活用した事例があることから、労働委員会の制度の周知を幅広く行うことが重要である。労使団体等を通じたリーフレット活用等による労働委員会の制度の周知を図ることや、中央労働委員会で実施している労使関係セミナーを通じた労働委員会の周知を図ることが重要である。

第3 おわりに

- 過半数代表者と使用者との間の紛争をどのように把握して労働委員会等で取り扱うか、また、労働委員会で紛争を取り扱う場合についての当事者に係る留意点について、判例・命令、仮想事例や都道府県労働委員会、関係行政機関の業務実態も踏まえた上で一定の整理が図られたことは、大きな成果である。
- また、当該紛争の処理に際しての関係行政機関との具体的な連携の在り方について、労使対立を円滑かつ迅速に解決に導くよう、確認されたところである。さらに、「労働関係の当事者」の範囲についても考え方を整理した。
- ただし、以上はあくまで典型的な事例に係る業務処理の方針を示したものであるため、実際の業務処理については個々の事案や都道府県の実情に応じて対応することが必要である。特に個別労働紛争事案については、都道府県ごとの処理方法及び実施体制が大きく異なることから、引き続き都道府県の判断により実施することとなる。

これらに関し、「事務・権限の移譲等に関する見直し方針について」（平成 25 年 12 月 20 日閣議決定。参考資料 3（本紙 P14 参照））等を踏まえ、国と都道府県の労働相談・紛争解決関係機関間の連携に努めるものとする。

- この中間報告は、厚生労働省の担当部署とも共有し、過半数代表者に係る問題について、「健全な労使関係の確立促進のための労使関係法の周知徹底等について」（昭和 48 年 11 月 2 日各都道府県労政主管部長あて労働省労政局労働法規課長通知。参考資料 4（本紙 P15 参照））も踏まえ、労働委員会、都道府県労政主管部局と厚生労働省が連携を深めることが求められる。その際、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会での情報共有なども重要となる。

今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会 委員名簿

氏 名	現 職	労 委
小西 康之	明治大学法学部教授	中 労 委
所 浩代	福岡大学大学院法学研究科教授	福岡県労委
富永 晃一	上智大学法学部教授	東京都労委
村中 孝史	同志社大学大学院 司法研究科特別客員教授	京都府労委
山川 隆一	明治大学法学部教授	中 労 委

(五十音順)

日程について

令和6年3月21日 中労委運営委員会

令和6年4月 全労委運営委員会

○第1回（令和6年5月15日）

- ・ 設置要綱
- ・ 座長の選出（山川隆一委員選出）
- ・ 提出資料説明・意見交換
- ・ 都道府県労委に対するアンケートの実施について

○第2回（令和6年6月17日）

- 提出資料説明・意見交換
- ・ 過半数代表者に係る紛争を労委が扱う場合の対応（総論（選出手続が適切に行われているか否かが不明である場合の対応）、関係機関との連携）
- ・ 典型的仮想紛争事例（過半数代表制度）の抽出
- ・ 選出手続等が明確に示されていない制度の取扱いの考え方、問い合わせ先の確認
- ・ 都道府県労委に対するアンケートの実施について

○第3回（令和6年9月2日）

- 提出資料説明・意見交換
- ・ 業務フロー関係 典型的紛争事例の業務フローにおける留意点
- ・ 労働組合以外の労働者の団体関係 労委が扱う場合の対応（労働者の団体性等）

（令和6年9月2日委員視察・・・東京労働局中央労働基準監督署）

○第4回（令和6年12月2日）

- 提出資料説明・意見交換
- ・ 中間報告素案
- ・ 事務連絡案

○第5回（令和7年1月20日）

○提出資料説明・意見交換

・中間報告案

・事務連絡案

事務・権限の移譲等に関する見直し方針について(抜粋)

平成 25 年 12 月 20 日
閣 議 決 定

1 基本的考え方

個性を活かし自立した地方をつくるためには、地方分権改革を推進することが重要である。

政府はこれまで、第 1 次安倍内閣で設置した地方分権改革推進委員会の勧告のうち、国の法令による義務付け・枠付けの見直し等に着実に取り組んできた。

引き続き地方分権改革を推進するため、「経済財政運営と改革の基本方針について」(平成 25 年 6 月 14 日閣議決定)及び「国から地方公共団体への事務・権限の移譲等に関する当面の方針について」(平成 25 年 9 月 13 日地方分権改革推進本部決定)を踏まえ、残された課題となっている国から地方公共団体への事務・権限の移譲等について、「2 国から地方公共団体への事務・権限の移譲等に関する見直し」のとおり推進する。

加えて、第 30 次地方制度調査会答申(平成 25 年 6 月 25 日)で示された都道府県から指定都市への事務・権限の移譲等について、「3 都道府県から指定都市への事務・権限の移譲等に関する見直し」のとおり推進する。

2 国から地方公共団体への事務・権限の移譲等に関する見直し

(44) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平 13 法 112)

個別労働関係紛争の迅速かつ適正な解決のため、国と都道府県等との合同相談会や合同研修会を開催する等の労働相談・紛争解決関係機関間の連携を促進する。

○健全な労使関係の確立促進のための労使関係法の周知徹底等について

(昭和 48 年 11 月 2 日)

(各都道府県労政主管部長あて労働省労政局労働法規課長通知)

最近の労使関係は、経済的社会的諸条件の変化や労働者の意識の変化等の諸環境の変化のなかにおいて、各都道府県労政機関の御高配により全般的には安定しており、大部分の企業においては、労使間の種類の問題は合理的に処理されているものとみられる。しかしながら、今日なお、合理化、労働組合の分裂、新旧労働組合の対立等に関連して、労使関係の取扱いに習熟せず、あるいは、労使関係法を熟知していない中小企業等において、不当労働行為事件、暴力行為事件等が発生し、その紛争がこじれて長期化する事例もみられるところである。そして、このような紛争の過程において、労働基準法、職業安定法等の問題がからんで発生している例も少なからず見受けられるところである(別紙参照)。そのような紛争のなかには、国会等においても取り上げられ、当該事案の解決のため労政機関が適切な指導を行うよう要請されたものもある。

ところで、健全な労使関係の確立促進については、すでに昭和四十六年七月二十四日付け労発第七一号各都道府県知事あて労政局長通達において、健全な労使関係を確立するための要諦は、労使双方の相互信頼関係の育成にあり、労使は、いずれの側においても、法が禁ずる行為を行ってはならないことはもちろんのこと、違法とまでいえないものであつても労使の相互信頼関係の育成に逆行する行為は努めて避けるべきであるとし、労政機関に御配慮願うべき事項をお示したところであるが、上記の実情にかんがみ、標記につき、各都道府県労政機関におかれても、重ねて下記に留意のうえ、なお一層の御高配を煩わしたい。

記

1 労使に対する労使関係法の周知徹底

労使紛争がこじれて長期化する事例は、主として中小企業にみられるところである。このように労使紛争の解決が難航する原因には、種種のものがあると考えられるが、その一つとしては、これらの労使が労使関係に関する基本的考え方及び労使関係法令を熟知していないことがあげられる。したがって、労政機関としては、中小企業の労使を中心として、あらゆる機会をとらえ、労使関係に関する基本的考え方及び労使関係法令の周知徹底を図る必要がある。特に、使用者に対しては、不当労働行為は、労働組合法によって厳に禁止されているところであり、かつ、かかる行為はもとより、それと疑わしきものも、労使の信頼関係を阻害するもつとも大きな要因の一つであることを十分に理解せしめる必要がある(「団結権、団体交渉その他の団体行動権に関する労働教育行政の指針について」(昭和三十二年一月一四日発労第一号)第四参照)。

なお、使用者に対する上記の周知にあたっては、経営者協会、商工会議所等使用者の団体を活用することも有効と認められる場合があるので、念のため申し添える。

他方、暴力その他の不法な実力行使は、それが、労使いずれの側によるものであるにせよ、また、いかなる事情によるものであるにせよ、絶対に避けなければならないことは多言を要しないところである。しかるに、今日なお、労使紛争の過程において暴力行為等の事件が発生し、これが紛争の解決

を一層困難にしている例もみられることにかんがみ、暴力の行使はいかなる場合においても許されない法治国家における最少限の要請であることをはじめ、「労働関係における不法な暴力の行使の防止について」（昭和二十九年一月六日発労第四一号）の趣旨を関係者に十分に周知させる必要がある。

2 関係行政機関との連携強化

最近の労使紛争においては、不当労働行為、争議行為の正当性等集団的労使関係法に関する問題のみならず、労働基準法、職業安定法等他の労働関係法令と関連する問題が労使紛争とからんで発生している例もあり、また、ときには、労働関係法令以外の法令の違反の問題が労使紛争のなかで提起されることもある。したがって、労政機関としては、このような紛争の処理にあつては、労働基準監督機関、職業安定機関等労働関係諸機関とより一層密接な連携体制をとることはもとより、必要に応じ、各都道府県内部の他の局部や国の地方機関とも十分連絡をとつて、相協力して適時適切な措置を講ずることは必要である。

過半数代表者に関連する紛争事案を把握する3つのルート

(1) 他の行政機関への相談・調査等を通じて紛争が明らかになった場合

(2) 他の行政機関への申請等を通じて紛争が明らかになった場合

(3) 都道府県労委（以下「労委」という。）に相談があった場合又は事案が持ち込まれた場合

過半数代表者に関連する紛争事案の労働基準監督署・労働局等の業務フロー
 — (1) 他の行政機関への相談・調査等ルート —

パターン1

他の行政機関
に判断権限が
ある

+

労使対立がう
かがわれない



当該行政機
関が処理

パターン2

他の行政機関
に判断権限が
ある

+

労使対立がう
かがわれる



当該行政機
関が処理

+

労委又は都道府県労政主管部局を紹
介*
(都道府県の一義的な窓口については、個別の事情に
即して各都道府県の判断によるものとなる。)

・当該機関において取り扱うとともに、労委を紹介。

- ※ 労委において当事者の申立てに基づきあっせんを行う等の制度があることを紹介する
 (相手方当事者は労働協約上の規定がある場合を除きあっせんに応ずる義務を負うわけ
 ではないことに留意。)
- ※ ①他の行政機関に相談した当事者が事業主の場合及び、②他の行政機関が事業主(事業
 場)に調査等を行った場合は、事業主から労働者に対しても労委であっせんを行う等の制
 度があることを伝達いただくことが望ましいことを併せて周知する。

パターン3

他の行政機関
に判断権限が
ない

+

労使対立がう
かがわれる



労委又は都道府県労政主管部局を紹
介*
(都道府県の一義的な窓口については、個別の事情に即して
各都道府県の判断によるものとなる。)

- ※ 労委において当事者の申立てに基づきあっせんを行う等の制度があることを紹
 介する(相手方当事者は労働協約上の規定がある場合を除きあっせんに応ずる義
 務を負うわけではないことに留意。)
- ※ ①他の行政機関に相談した当事者が事業主の場合及び、②他の行政機関が事業
 主(事業場)に調査等を行った場合は、事業主から労働者に対しても労委であっ
 せんを行う等の制度があることを伝達いただくことが望ましいことを併せて周知
 する。

パターン4

他の行政機関
に判断権限が
ない

+

労使対立がう
かがわれない



(対応なし)

他の行政機関
への相談・調
査等がある



過半数代表者に関連する紛争事案の労働基準監督署・労働局等の業務フロー事例集
— (1) 他の行政機関への相談・調査等ルート —

具体的事例

パターン1

他の行政機関
に判断権限が
ある

+

労使対立がう
かがわれない

- 例1 限度時間（1ヶ月当たり45時間、1年当たり360時間）を超える定めをした三六協定（特別協定でないもの）の案が事業主から示され、過半数代表者が同意しない場合
※ 労使対立がうかがわれる場合は、パターン2になる。

パターン2

他の行政機関
に判断権限が
ある

+

労使対立がう
かがわれる

- 例1 過半数代表者の選出手続の適法性に疑義があると少数組合から労働基準監督署に相談があった場合（労基則6条の2関係）
例2 過半数代表者又は少数組合から労働局に不利益取扱いに係る相談があった場合（労基則6条の2関係）
例3 過半数代表者が雇用調整助成金の対象となる休業に係る休業手当の支払率の引上げが認められなければ休業に係る協定を締結しないとしているとして、事業主から労働局に相談があった場合

過半数代表者に関連する紛争事案の労働基準監督署・労働局等の業務フロー事例集
— (1) 他の行政機関への相談・調査等ルート —

具体的事例

パターン3

他の行政機関
に判断権限が
ない

+

労使対立がう
かがわれる

- 例1 限度時間を超えない範囲の三六協定について過半数代表者との間で交渉が難航しているとして事業主から労働基準監督署に相談があった場合
- 例2 賃金（もともと最低賃金を上回っているものに係る賃上げ幅）について、事業主から労働基準監督署に相談があった場合
- 例3 過半数代表者は協定に納得して協定が適法に締結されているが、事業主から別の労働者が異議を申し立てているとして労働基準監督署に相談があった場合又は別の労働者から異議があるとして労働基準監督署に相談があった場合
- 例4 過半数代表者の選出方法（適法であるもの）の選択について労働組合の同意が得られないとして、事業主から労働基準監督署に相談があった場合

パターン4

他の行政機関
に判断権限が
ない

+

労使対立がう
かがわれない

(省略)

過半数代表者に関連する紛争事案を把握する3つのルート

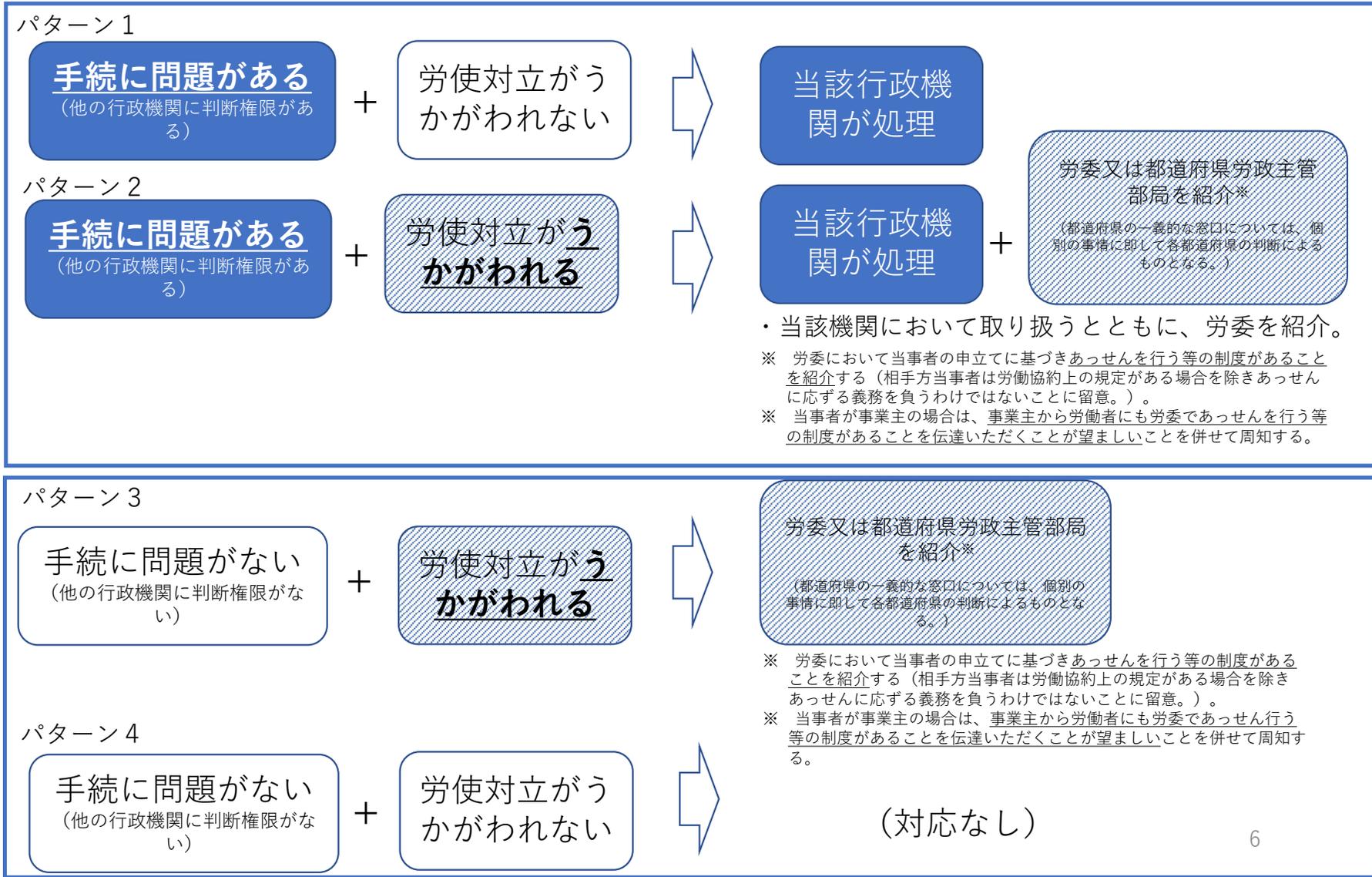
(1) 他の行政機関への相談・調査等を通じて紛争が明らかになった場合

(2) 他の行政機関への申請等を通じて紛争が明らかになった場合

(3) 労委に相談があった場合又は事案が持ち込まれた場合

過半数代表者に関連する紛争事案の労働基準監督署・労働局等の業務フロー
 — (2) 他の行政機関への申請等ルート —

他の行政機関
への申請等が
ある



過半数代表者に関連する紛争事案の労働基準監督署・労働局等の業務フロー事例集
— (2) 他の行政機関への申請等ルート —

具体的事例

パターン1



例1 過半数代表者の署名のない三六協定が労働基準監督署に提出された。(労使対立はうかがわれない) (※1、2)

パターン2



例1 過半数代表者の署名のない三六協定が労働基準監督署に提出され、かつ、労使対立がうかがわれる (※2)

- ※1 労使対立がうかがわれないケースとしては、明らかな記載漏れの場合などが考えられる。
- ※2 郵送・電子申請で受理した申請については、問題となった手続について是正を求める過程で、労使対立の有無を判断することとなる。

過半数代表者に関連する紛争事案の労働基準監督署・労働局等の業務フロー事例集
— (2) 他の行政機関への申請等ルート —

具体的事例

パターン3

手順に問題がない
(他の行政機関に判断権限がない)

+

労使対立がう
かがわれる

例1 就業規則変更に係る意見書が適法に添付されているが、
反対意見が付されており、事業主に確認したところ、
労使対立がうかがわれる場合。

パターン4

手順に問題がない
(他の行政機関に判断権限がない)

+

労使対立がう
かがわれない

(省略)

過半数代表者に関連する紛争事案を把握する3つのルート

- (1) 他の行政機関への相談・調査等を通じて紛争が明らかになった場合
- (2) 他の行政機関への申請等を通じて紛争が明らかになった場合
- (3) 労委に相談があった場合又は事案が持ち込まれた場合

過半数代表者に関連する紛争事案の労働基準監督署・労働局等の業務フロー
 (3) 労委への相談又は事案持ち込みルート

労委への相談
又は事案の持
ち込みがある



パターン1

他の行政機関に
判断権限がある

+

労使対立がう
かがわれない



当該行政機
関へ連絡や
紹介※

- ・ 労委から必要に応じて他の行政機関に連絡等を行う。
- ※ 連携のない機関の場合は、当事者に当該行政機関を案内し、そ
こで対応してもらうよう促す。

パターン2

他の行政機関に
判断権限がある

+

労使対立がう
かがわれる



当該行政機
関へ連絡や
紹介※

+

労委で対応

★以下
詳細参照

- ・ 労委において、①当事者の申立に基づきあっせんを行う等の制度がある
ことを紹介し、併せて②労委から必要に応じて他の行政機関に連絡等を行う
(相手方当事者は労働協約上の規定がある場合を除きあっせんに応ずる義務
を負うわけではないことに留意。)
- ※ 連携のない機関の場合は、当事者に当該機関を案内し、そ
こで対応してもらうよう促す。

★パターン2 (詳細)

▶パターン2 (A)他の行政機関に判断権限がある事項について、労委でも容易に判断が可能

- ・ 当該行政機関への照会や連絡は原則不要 (必要に応じ、照会や連絡することもありうる。)

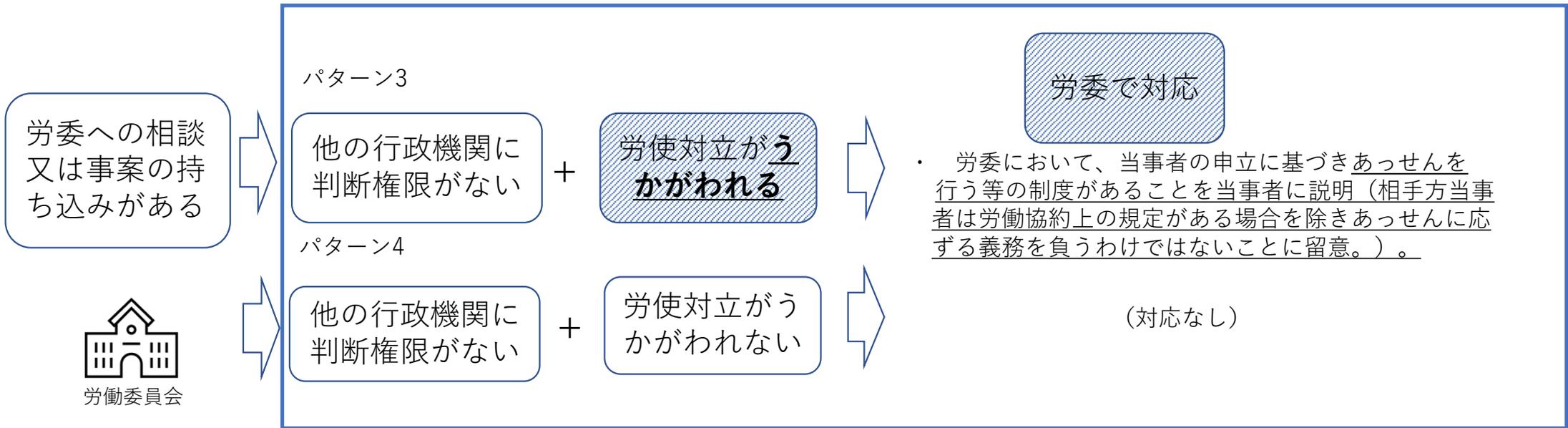
▶パターン2 (B)他の行政機関に判断権限がある事項について、労委では判断が困難 (事実認定を求められ、かつ、法令、通達等の当てはめが難しい場合など)

- ・ 次のいずれかの対応とする

ア) 当該行政機関を紹介し、当該判断権限に係る事項については当該行政機関に判断を委ねつつ (自庁処理)、労使関係に係る部分は労委であっせんを実施

イ) 当該行政機関に連絡し、当該判断権限に係る事項については当該行政機関に聴取し、その結果を踏まえて労委であっせんを実施

過半数代表者に関連する紛争事案の労働基準監督署・労働局等の業務フロー
— (3) 労委への相談又は事案持ち込みルート —



※パターン1から4の具体的事例は、他の行政機関への相談・調査・申請を通じて事案が把握された場合と同様になる。

過半数代表者に関連する紛争事案の労働基準監督署・労働局等の業務フロー事例集
 — (3) 労委への相談又は事案持ち込みルート —

パターン1

他の行政機関に
判断権限がある

+

労使対立がう
かがわれない

パターン2

他の行政機関に
判断権限がある

+

労使対立がう
かがわれる

パターン3

他の行政機関に
判断権限がない

+

労使対立がう
かがわれる

パターン4

他の行政機関に
判断権限がない

+

労使対立がう
かがわれない

具体的事例

例1 過半数代表者の選出手続の解釈について、労働委員会に相談がなされた場合

※労使対立がうかがわれる場合は、パターン2（10頁参照）になる。

【パターン2（A）の具体的事例】

過半数代表者を使用者が、選出手続をとらずに一方的に指名していると労働者から労委へ相談があった場合

【パターン2（B）の具体的事例】

過半数代表者の選出手続の適法性に疑義があると労働者から労委に相談があった場合

例1 就業規則に反対意見を示したが、そのまま労働基準監督署に就業規則が提出されたため、その内容について引き続き交渉したいと労働者から労委に相談があった場合

(省略)