

労働委員会活性化のための検討委員会

第1次報告書

平成22年7月9日

労働委員会活性化のための検討委員会

目 次

第1	はじめに	1
第2	検討に当たっての基本方針	2
第3	労働委員会活性化のための検討委員会で議論すべき検討課題	5
第4	早急に対処すべき課題への対応	7

(別添)

○	設置要綱	13
○	委員名簿	14
○	開催状況	15

(関連資料リスト)

○	労働委員会活性化意見照会結果の概要 (第1回提出資料 平成22年1月26日)	16
○	労働委員会業務基礎資料 (第1回提出資料 平成22年1月26日)	17
○	検討課題関係資料 (第3回提出資料 平成22年4月 2日)	20

第1 はじめに

本検討委員会(以下「委員会」という。)は、平成21年11月の全国労働委員会連絡協議会(以下「全労委」という。)の総会後の全労委運営委員会の決定に基づき、同運営委員会の小委員会として設置されたものである。

委員会は、「労働委員会が置かれている現状を踏まえ、労働委員会がその機能を発揮し、使命を十分に果たすための具体的方策とともに、社会的にその存在意義を高めるための機能の拡充等について検討を行い、もって労働委員会の一層の活用を図ること」を任務としている(別添資料「設置要綱」参照)。

委員会の構成は、別添資料「委員名簿」のとおりである。

委員会における検討方法については、「設置後3か月以内に、早急に対処すべき1課題及び早期に対処すべき3課題を設定する」とされ、それらの課題について順次検討を進めていくことから、「早急に対処すべき課題については6か月以内に、早期に対処すべき課題については1年以内に結論を出す」とされている(別添資料「設置要綱」参照)。

委員会では、集団的労使紛争が減少し、個別労働紛争が増加するという労働委員会を取り巻く環境の変化の中での労働委員会の現状についての認識、問題意識及びそれらを踏まえた検討の基本方針を整理し(「第2 検討に当たったの基本方針」参照)、当該基本方針に沿って、「早急に対処すべき課題」と「早期に対処すべき課題」について議論を行った(「第3 労働委員会活性化のための検討委員会で議論すべき検討課題」参照)。

さらに、「早急に対処すべき課題」を取り上げ、その具体的な改善策について検討を行った(「第4 早急に対処すべき課題への対応」参照)。

委員会は、本年1月に1回、2月に1回、4月に2回、5月に1回、6月に1回、計6回の会合を持ち(別添資料「開催状況」参照)、今般、その検討結果を、第1次報告書として、以下のとおり取りまとめたので、ここに報告する。

第2 検討に当たっての基本方針

1 労働委員会の現状についての認識

(1) 労働委員会制度は、1946年3月の労働組合法の施行により、集团的労使紛争を解決する制度として発足し、今年で64年の歴史を刻んでいる。労働委員会制度が創設された当時の日本は、経済的に困窮し、政治的にも課題を抱えていた時期でもあり、労使間には厳しい対立が見られた。また当時は、一般企業だけではなく、公務員にも争議権が認められていたことから、労働委員会はその争議調整も行っていった。

その後1948年7月に、公務員については政令201号により争議権が否定され、労働委員会が公務員の労使紛争の処理を扱えなくなった。その代償措置として、非現業の一般職の国家公務員については人事院が、同じく地方公務員については人事委員会等が設置され、これらがそれぞれの労使紛争の処理に当たった。また、公共企業体及び現業の国家公務員については公共企業体等労働委員会が、地方公営企業職員及び現業の地方公務員については地方労働委員会がその処理に当たった。

1959年の三井三池争議、1960年代から1970年代にかけての「春闘」時における交通ストなどの争議調整において労働委員会は大きな役割を果たし、労働争議件数は1975年頃にピークを迎えた。

現在では、その後の経済社会の変遷、産業構造の変化、労働組合の組織率の低下等により、労働委員会が取り扱う集团的労使紛争事件が減少し、不当労働行為審査事件及び労働争議調整事件共に件数が低位安定し、また、地域ごとの取扱件数は、東京、大阪といった大都市部に多く、地方においては極端に少ないといった事件の偏在が認められる。

なお、国鉄改革により、国営企業労働委員会(公共企業体等労働委員会の後身)は1988年に中央労働委員会に統合された。また、独立行政法人制度の発足に伴い、その労使紛争は、特定独立行政法人(職員が国家公務員)については中央労働委員会が、特定地方独立行政法人(職員が地方公務員)については都道府県労働委員会(2005年に地方労働委員会から名称変更)がそれぞれ処理することになった。さらに、船員の集团的紛争の処理に関する業務は、2008年に船員労働委員会から中央労働委員会及び都道府県労働委員会に移管された。

(2) 労働委員会は、委員が公労使の三者構成であるという特長を活かして、「春闘」時における争議調整などに関しその機能を存分に発揮してきた。労働争議が減少した1980年代以降、労働委員会の機能は比較的不当労働行為審査にシフトしつつあるが、不当労働行為審査事件で労働委員会に事件が係属した場合、労使各側の委員がそれぞれの当事者を説得するという機能を果たすことから、労使紛争が高い割合で解決している。実際、不当労働行為審査では、都道府県労働委員会及び中央労働委員会のそれぞれにおいて、約8割の事件が終結している。そして、2005年の改正労働組合法の施行により、三者構成機能の充実が図られ、不当労働行為審査の更なる迅速化・的確化が図られている。

(3) また、近年個別の労働条件をめぐる紛争が増加してきたことに伴い、2001

年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、同法第20条第1項により、地方自治体は労働者、求職者又は事業主に対する情報の提供、相談、あっせんその他必要な施策を推進するよう努めるものとされた。同条に基づいて、都道府県労働委員会は、順次、個別労働紛争を取り扱うようになってきており、平成22年4月1日現在、44の道府県労働委員会において個別労働紛争が取り扱われている。個別労働紛争についても、公労使三者構成の特長を活かしながら紛争の解決に努めており、労働委員会のあっせんによる解決率は平成21年度において62.7%と労働局あっせんの35.0%に比べ高い紛争解決機能を有している。しかしながら、その取扱件数は、労働委員会あっせんの新規係属件数503件(平成21年度)と、労働局あっせんの新規係属件数7821件(同)、裁判所の労働審判の新規係属件数3531件(同)と比べ、極めて少ない状況にある。

- (4) 労働委員会として取り扱う事件の近年の特徴としては、申立人が労働組合であることから形式的には集団的労使紛争と整理されるが、その実態を見ると、労働者の解雇の有効性を争う等の個別の労働条件を争う個別労働紛争が着実に増えてきている。とりわけ、いわゆる合同労組からの申立による事件については、労使対立による典型的な集団的労使紛争も認められるものの、その多くが駆込み訴えの実質的個別労働紛争である。実際、不当労働行為審査事件(初審)の新規申立件数に占める合同労組事件は67.6%(平成21年)(うち駆込み訴え44.6%)、調整事件の新規申立件数に占める合同労組事件は66.7%(同)(うち駆込み訴え55.2%)と極めて高くなっている。この反面、企業別組合対使用者という集団的労使紛争は少なくなっている。

2 問題意識

- (1) 労働委員会は、その時々、社会的ニーズに沿って、我が国唯一の集団的労使紛争を調整する行政機関として役割を果たしてきたが、労働委員会を取り巻く環境の変化、すなわち社会全体として集団的労使紛争が減少し、個別労働紛争が増加するといった状況の下で、労働委員会の認知度は著しく低下し、その紛争処理件数が減少している。このため、もともと労働委員会が処理すべき集団的労使紛争、個別労働紛争に労働委員会が適切に対応しておらず、本来の機能が果たされていないという指摘を受けることが懸念される。
- (2) 実際、多くの県で不当労働行為の救済申立件数が減少しており、なかんずく係属事件が年に1件あるかないかのいわゆるゼロ・ワン県の労働委員会の中には、労働委員会制度を支える委員、事務局職員が、命令を発する等その本来の機能を発揮するための資質の維持に問題が生じているケースがあるのではないかと推測される。
- (3) 不当労働行為の審査については、改正労働組合法の施行(2005年)後、各労働委員会で、不当労働行為審査事件の審査手続きについて、大幅にその迅速・的確化が図られた。今後は司法制度も見据え、事件の最終確定までの全手続きを視野に入れた一層の迅速化・的確化のための具体的方策が求められている。
- (4) 近年増加が著しい個別労働紛争事件については、労働局・労働審判での取扱件数が増加しているが、これらの処理能力を上回る社会的ニーズが高ま

っている。既に個別労働紛争を扱っている労働委員会では公労使三者構成という労働委員会の特性をどのように活かして的確に事件を処理するかが問題であり、個別労働紛争を取り扱っていない都県を含め個別労働紛争を今後どのように取り扱っていくかが喫緊の課題である。

- (5) さらには、現政権においては公務員制度改革や地域主権改革への取組が強化されてきており、その動きによっては労働委員会制度全体として何らかの対応を求められることも予想されるので、的確に対応するという構えで、注視していく必要がある。

3 検討の基本方針

- (1) 1及び2を踏まえ労働委員会活性化のための検討委員会として取り組むべき課題は、総じて労働委員会を取り巻く環境の変化にいかに対応するかということであるが、既に生じている変化への対応と、今後見込まれる変化への対応の2つに分類した上で、それぞれの課題ごとの改善策を検討することとする。
- (2) 既に生じている変化への対応としては、①運用上の改善策を検討すべき課題、②制度上の改善策を検討すべき課題に分けて議論することが必要である。その際、改善策については、実現までの手順・手続きも提示するものとするが、課題に応じて一気に実施すべきものとするか、あるいは段階的に実施すべきものとするかについて、十分に見極めることが重要である。なお、運用上の改善策については、現状において一定の成果を上げている各労働委員会の好事例も取り込んだものとなるように留意する。
- (3) 今後見込まれる変化への対応としては、運用上の改善策を検討すべき課題と制度上の改善策を検討すべき課題を一体のものとして検討することが重要である。また、改善策については、課題に応じた方向性を示すことを旨とし、可能であれば実現までの手順・手続きを示すようにする。特に公務員制度改革や地域主権改革については、今後の動きを正確に把握しておくことが重要である。

第3 労働委員会活性化のための検討委員会で議論すべき検討課題

早急に対処すべき課題

【現行制度の下での運用上の課題(労働委員会活性化のための基盤作りに資するもの)】

多くの労働委員会が事件数の低位安定状況に置かれている中で、労働委員会の認知度を高めつつ、紛争処理能力を維持していくための方策

- 労働委員会制度の認知度を高めるための方策
 - ・ わかりやすいホームページの作成・充実
 - ・ 労働組合、使用者団体、法テラス等への周知と連携
 - ・ マスコミを通じた情報発信の工夫(記者発表の工夫、記者会見の実施等)
 - ・ 労働委員会の愛称等の採用
 - ・ 「労働委員会の日」(仮称)や周知月間の創設
- 委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策
 - ・ 委員及び事務局職員への研修の実施
 - ・ 情報・資料の共有
 - ・ 事務局職員の専門性を高めるための人事上の配慮
 - ・ 中央労働委員会・自治体間、自治体相互間の人事交流など
- 紛争の未然防止のための方策
 - ・ 企業、労働組合、一般市民等に向けた労働関係法に関する情報提供等の実施
 - ・ 労使コミュニケーションの促進

早期に対処すべき課題(1)

【現行制度の利用状況及び紛争の性格の変化に対応する上での課題】

増加しつつある個別労働紛争の解決への適切な対応を促進し、調整手続きを充実するための方策

- 個別労働紛争の適切な解決の促進のための方策
 - ・ 個別労働紛争処理機能の充実のための運用、制度のあり方
 - ・ 都道府県の知事部局との連携強化
 - ・ 関係機関(労働局、裁判所、弁護士会、法テラス等)とのすみ分け、連携強化
 - ・ あっせん員及び事務局職員への研修の実施
 - ・ 個別労働紛争事件に係る情報・資料の共有、データベースの構築
 - ・ 労働委員会のあっせんへの出頭義務を課する等参加率を高める手法
 - ・ 相談機能の開設、充実
- 労働争議調整手続きを充実するための方策
 - ・ 労働委員会のあっせんへの出頭義務を課する等参加率を高める手法

- ・ 三者構成を活かした効率的な調整手続きのあり方
- ・ 合同労組事件(実質的個別労働紛争)への適切な対応

早期に対処すべき課題(2)

**【現行制度の課題(労働委員会の機能の向上に資するもの)】
迅速・的確な審査手続きを充実させるための方策**

- 迅速・的確な審査手続きを充実するための方策
 - ・ 出張調査・審問の実施(出先機関等の活用)
 - ・ 物件提出命令、証人等出頭命令の機能を高めるための方策の検討
 - ・ 審級省略に関する検討
 - ・ 実質的証拠法則、新証拠の提出制限等への対応
 - ・ 団交応諾命令についての審査手続きの簡素化
 - ・ 審査計画、審査の目標期間設定のあり方

早期に対処すべき課題(3)

**【将来予測される労働委員会を取り巻く環境の変化に対応する上での課題】
公務員制度改革や地域主権改革の動きに応じた対応**

- 公務員制度改革や地域主権改革の動きに応じた対応
 - ・ 中央労働委員会と都道府県労働委員会の組織・連携のあり方

(注) 早期に対処すべき課題(1)から(3)の検討順序は、状況をみながら改めて調整する。

第4 早急に対処すべき課題への対応

【現行制度の下での運用上の課題(労働委員会活性化のための基盤作りに資するもの)】

多くの労働委員会が事件数の低位安定状況に置かれている中で、労働委員会の認知度を高めつつ、紛争処理能力を維持していくための方策

早急に対処すべき課題に応えるため、当委員会としては、①労働委員会制度の認知度を高めるための方策、②委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策、③紛争の未然防止のための方策という3つの方策について検討を加えた。

1 労働委員会制度の認知度を高めるための方策

労働委員会制度は、紛争の性格が変化するとともに社会全般に広く認知されなくなっており、現在では、その高い紛争解決機能が十分に利用されていないという状況が見られる。そのため、労働局・労働審判といった他の紛争調整機関の取扱件数が増加している中、労働委員会の取扱件数が低位で推移しているため、労働委員会制度の存否そのものが問われかねないという認識の下、労働委員会制度の認知度を高めるための方策に早急に取り組む必要がある。

労働委員会制度の認知度を高めるための方策については、その具体策に早急に取り組むとしても、現状を踏まえたときには、直ちに着手できる事項と、労働委員会全体としての認識を共有した上で取り組むべき事項に分けることができる。

前者の直ちに着手できる事項としては、(1)わかりやすいホームページの作成・充実、(2)労働組合、使用者団体、法テラス等への周知と連携、(3)マスコミを通じた情報発信の工夫(記者発表の工夫、記者会見の実施等)の3つの事項がある。

また、後者の労働委員会全体としての認識を共有した上で取り組むべき事項としては、(4)労働委員会の愛称等の採用や(5)「労働委員会の日」(仮称)や周知月間の創設の2つの事項がある。

(1) わかりやすいホームページの作成・充実

昨今、各種情報を入手する手段としてインターネットが大幅に普及しており、様々なホームページを検索することによって、労働関係の情報を入手することが容易になっていることにかんがみると、労使関係者のみならず一般の人々にも認知してもらうためには、ホームページの改善・改良が効果的であると考えられる。ただし、リーフレット等が引き続き重要である地域もあることから、そうした地域については、限られた予算やマンパワーを活

用し、その実情に即して、認知度を高める方策を考えることが適切である。

現在、各労働委員会では、既存のホームページにおいて、労働委員会制度の概要、労働委員会の役割、所在地等について紹介しており、比較的容易にその改善・改良を行うことが可能である。

このような状況の下、さらに労働委員会の認知度を高めるためには、仕事上、労働条件や解雇等の問題を抱え、その解決の糸口をインターネットで探している、非正規労働者、組合に未加入の労働者等を対象とすることが有効である。

そして、そうした労働者が、労働条件等の労働問題を解決する糸口となる有益な情報を求めていることに着目するならば、労働者本人が直面している問題について、法令上の位置付けや問題解決に役立つ労働関係法の基礎知識を提供する必要がある、これをホームページのコンテンツ(内容)に盛り込むべきである。また、これら情報は適正な雇用管理を行うべき事業主にとっても有益な情報となる。

なお、既に、調整事例、個別労働紛争事例などをホームページ上に掲載している労働委員会が存在している。こうした事例は仕事上トラブルを抱える労働者にとって有益な情報となりうるので、一層充実させることが重要である。

さらに、仕事上のトラブルで困っている労働者が耳にしやすいキーワードをインターネット検索ソフトに入力すればすぐに都道府県労働委員会のホームページが示されるように、ホームページ上の記述に用いる用語を工夫することで、ホームページの利用促進を図るべきである。また、携帯電話サイトの活用についても、今後、検討することが考えられる。

また、コンテンツ(内容)について工夫をこらすと同時に、労働関係法の基礎知識がない労働者でも一見して全体像が理解できるように、わかりやすい頁構成や図柄を駆使するなど、レイアウトに工夫を凝らすことが大切である。

中央労働委員会においては、今年度中に、労働関係法の基礎知識をコンテンツに盛り込み、用語やレイアウトに工夫を凝らしたホームページの改善・改良を行うこととする。また、調整事例、個別労働紛争解決事例の今後の掲載についても、解決のポイント等を記載するなどわかりやすくする工夫を行う。

中央労働委員会のこうした取組方針を参考に、各都道府県労働委員会においてもわかりやすいホームページの作成・充実に取り組むことが望まれる。

(2) 労働組合、使用者団体、法テラス等への周知と連携

労働委員会は、公・労・使それぞれを代表する委員からなる三者構成を採っていることでその機能を存分に発揮している組織であり、労使各団体は、その構成員たる労使委員の推薦母体となっている。

したがって、各労使委員からその推薦母体の労使各団体に、労働委員会を利用することの利点など労働委員会の認知度向上につながる情報を、これまで以上に団体内外を問わず、機会あるごとに周知するよう協力を要請することが適当である。

また、労使各団体として、直ちにでもそれぞれのホームページに、労働委員会のホームページへのリンクを張ってもらうことが考えられる。さらに、労使各団体が持っている各種情報伝達手段を活用した労働委員会制度に関する情報ネットワークづくりも検討に値しよう。

さらに、労働紛争を含めて法的トラブルの相談窓口の紹介をしている法テラス等においても、労働委員会についての情報を入手できるようにすることが、労働委員会の認知度を高めるためには効果的である。

なお、法テラス等への働きかけについては、まず中央労働委員会が中央レベルで行い、各都道府県労働委員会は中央労働委員会からの連絡を待って、各地域レベルでの必要な取組を行うこととする。

(3) マスコミを通じた情報発信の工夫(記者発表の工夫、記者会見の実施等)

マスコミを通じた情報発信の工夫(記者発表の工夫、記者会見の実施等)については、マスコミ特有の国民への情報伝達力により、行政側が想定する以上の認知度を高める効果が期待できるものである。また、どのような情報を盛り込んだ記者発表とするか、どのタイミングで記者発表するのかなど、労働委員会自らが主体的に判断し得る性格のものであることを、念頭に置くことが必要である。

各労働委員会が記者発表や記者会見を行う際には、記者発表の資料の内容等がマスコミが関心を示すような内容となっているか、記事にしやすいような構成となっているか等について早急に総点検する必要がある。その際、労使関係者のみならず一般の人々に対しても、公表する内容が容易に理解できるよう、できる限り平易な言葉づかいを用いる、専門用語を改めるなどの工夫が求められる。

また、日頃から都道府県労働委員会は都道府県庁記者クラブ、中央労働委員会は厚生労働記者会等と勉強会を開催するなど意思疎通を図り、いざというときに記事として取り上げてもらえるようにしておくことも必要である。そこで、マスコミとの持続的な関係を築くため、各労働委員会会長が記者会見をすることも考えられる。これらの工夫も早急に取り組むべき課題である。

記者発表する際の工夫の例としては、中央労働委員会においては不当労働行為審査事件について、命令到達日以前に事件の概要や事件にかかわる基本的情報などを記者に流して、記事にしやすいように協力することが考えられる。

なお、中央労働委員会においては、景気動向など記者の日常の関心事項と関連付けて平成21年の調整事件件数の記者発表を行い、翌日、複数の全国紙に記事として報道された例が見られる。こうした取組を参考に、都道府県労働委員会においても、地域の実情を踏まえ、マスコミに積極的に働きかけていくことが考えられる。

(4) 労働委員会の愛称等の採用

労働委員会の愛称やシンボルマークの使用は、個別労働紛争の取組の強化を図るために(1)から(3)までの対策を実施する上で、極めて有効な手段・方法であると考えられる。その際、各都道府県労働委員会が創意工夫しつつ、労働委員会全体として認識を共有することが重要であることから、そのための準備と手続きをより周到に進める必要がある。

(5) 「労働委員会の日」(仮称)や周知月間の創設

労働委員会制度の周知月間を設けるなど、全国で足並みを揃えた周知活動が考えられる。また、この周知月間に合わせて、労働相談などを一斉に実施することが考えられる。その際、これらの取組は、あるべき労働委員

会の姿について共通した認識を労働委員会全体として持つための取組と十分に連携を図る必要がある。なお、平成21年度から実施されている「個別労働関係紛争処理制度」に係る周知月間の経験を活かすことが求められる。

2 委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策

委員及び事務局職員の専門性をより高めるための資質の維持・向上は、複雑化している不当労働行為審査事件や最近増加しつつある個別労働紛争事件に的確に対応するために不可欠なものである。

そして、「1 労働委員会制度の認知度を高める方策」への取組により労働委員会の認知度が高まったとしても、労働委員会の紛争解決能力が十分に備わっていなければ、国民(利用者)の期待に応えられず、かえって労働委員会そのものの信頼を失ってしまうことになりかねない。

このため、労働委員会の紛争解決能力の源となる委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策は、1の方策とともに車の両輪として、早急に対処すべき課題であって、同時並行的に取り組むことが求められる。

委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策のうち、直ちに着手できる事項としては、(1)委員及び事務局職員への研修の実施、(2)情報・資料の共有の2つの事項がある。

また、関連制度の見直し等とセットにして初めて実施できる事項としては、(3)事務局職員の専門性を高めるための人事上の配慮、(4)中央労働委員会・自治体間、自治体相互間の人事交流などの2つの事項がある。

(1) 委員及び事務局職員への研修の実施

委員及び事務局職員への研修の実施については、中央労働委員会及び都道府県労働委員会は、現在実施されている全労委レベル(中央労働委員会と都道府県労働委員会の新任公益委員研修、中央労働委員会と都道府県労働委員会の新任職員を対象とする中央研修及び専門研修)、都道府県労働委員会レベル(独自の研修の外、各種ブロック会議を含む。)、中央労働委員会レベル(転入職員研修等)の研修体系を前提としつつも、各研修の内容について一層の充実を図る必要がある。

また、全労委レベルで行われている新任公益委員研修については、労働関係の知識や経験が必ずしも十分でない委員にとって今まで以上に有益なものにするという視点に立った上で、労働委員会での実務上の運用や具体的なノウハウを習得できる内容にすべく拡充することも考えられる。

なお、研修内容の充実に当たっては、現在の各種研修が、労働組合法、労働関係調整法等の講義や命令作成演習等の従来からの審査・調整業務にかかわるものを主体として実施していることから、複雑化する審査事件や集団的労使紛争においても個別労働紛争が出発点となっている調整事件への対応のための改善が必要になる。

さらに、最近増加しつつある個別労働紛争事件への対応が喫緊の課題になっていることにかんがみると、そのカリキュラムの変更等を行い、講師やテキスト等について、個別労働紛争事件に十分に対応できるものに拡充していくことが重要である。また、個別労働紛争事件の処理に必要な各

種労働法(労働基準法、労働契約法、労働者派遣法等)や労働に関する判例(解雇、セクハラ等)の知識等の習得と向上に資するため、中央労働委員会及び都道府県労働委員会は、委員及び事務局職員に対し、必要に応じて、個別労働紛争処理についての研修時間を確保するとともに、そのカリキュラムを充実させることが必要である。講義形式の外に、実務に即したケーススタディ等の演習を取り入れて研修することが求められる。

そこで、中央労働委員会では、中央労働委員会及び都道府県労働委員会の新任事務局職員を対象として行う中央研修の場において、労働法の基本的な考え方を伝えることや、具体的な事例研究においても法律的な観点からの分析を行うことに重点を置くこととする。

また、都道府県労働委員会によりブロック単位で実施されている委員及び事務局職員の各種連絡会議において、経験交流を通じた個別労働紛争処理についての研修を行うことが有益と考えられる。

中央労働委員会としては、ブロック会議の主催者側からの要望等があれば、今年度中からでも見識のある委員を講師として派遣し、当該研修の会場として中央労働委員会地方事務所のスペースを提供する等、積極的に支援を行うこととする。

それと同時に、研修終了後に、アンケートを実施するなどその結果をフィードバックすることが効果的であり、さらには、研修の受講により資格を付与すること等も、今後、検討することが考えられる。

労使参与委員の研修については、新任委員を対象に労使各側による独自の研修が行われているところであるが、委員改選の時期にあわせ、新任の公労使三者委員と一緒に共通の研修を受け、知識・ノウハウを共有できる機会を確保することが重要であると考えられる。

なお、他機関による研修の活用も考えられるところである。

(2) 情報・資料の共有

労働委員会で取り扱う紛争の迅速・的確な解決に資するため、命令・裁判例のデータベースを一層充実したり、各都道府県労働委員会から調整・個別労働紛争に係る事例を収集した上で、各労働委員会の委員及び事務局職員に対し、関係する有益な資料・情報を共有することが考えられる。

そこで、中央労働委員会においては、今年度中に、命令・裁判例についてのデータベースの拡充のための準備とともに、調整事件及び個別労働紛争事件の発生経緯や解決手法、解決策の法的意味合い等についての分析に着手し、来年度には、この分析結果を各労働委員会で活用できるようにする。

上記(1)で用いる研修資料については、来年度の研修で活用できるよう、今年度内に所要の予算を確保した上で、その作成に着手する。

なお、当面の研修資料については、経験豊かな公益委員等が作成した有益な既存の研修テキスト等を活用することとし、数年かけて委員及び事務局職員のレベルに応じた労働委員会独自の研修テキストを作成することとする。

(3) 事務局職員の専門性を高めるための人事上の配慮

全体として地方自治体内の人事ローテーションの実態に配慮しつつも、意欲のある専門性の高い事務局職員が、中長期にわたって労働委員会で活躍できるような人事ローテーションを構築することが必要である。個別にみると事務局によっては特定の専門分野を複数で処理している一方で、少

人数が多岐にわたる事案を処理しているといった状況にあり、事務局体制の規模により多様な対応が必要である。このため、各都道府県労働委員会の会長が、それぞれの都道府県の知事部局に都道府県ごとの実情に即した人事上の配慮が図られるよう要請するなど、知事部局への働きかけを行うことが必要である。

(4) 中央労働委員会・自治体間、自治体相互間の人事交流など

人事交流については、実績を踏まえながら、あくまでも資質の維持・向上を目的とするものとした上で、地域の特性を配慮しつつ、実効が上がるものとしていく必要がある。

現在でも、資質の維持・向上を目的として、中央労働委員会と自治体間において人事交流が行われているが、中央労働委員会事務局としては可能な限り、都道府県労働委員会事務局との人事交流を一層進めることとする。さらに、個別労働紛争を取り扱っている都道府県労働委員会事務局においては、委員会の特性を活かした人材を育成するという観点に立って、個別労働紛争にかかわる相談・あっせんを多数取り扱っている労働局への出向等を含め、労働局との協力連携を図るための方策を考慮することが考えられる。

また、研修を目的とする都道府県労働委員会事務局相互間の人事交流や出向等については、地域の特性を配慮しつつ、同ブロックや近隣の自治体間で十分な話し合いを事務局相互間で行うことが考えられる。

3 紛争の未然防止のための方策

労働委員会は、不当労働行為事件の審査、労働争議の調整及び個別労働紛争のあっせんといった処理を任務としている行政機関であり、従来の周知活動は主に紛争当事者を対象としたものであった。

1(1)の「わかりやすいホームページの作成・充実」の実施は、組合員のみならず、正規・非正規を問わず組合に加入していない労働者について、将来紛争当事者として労働委員会の利用につながる効果があるだけでなく、入手した情報を利用して、労働関係の法律を知らないが故に生じる労使間での紛争の回避も十分期待できることから、紛争の未然防止につながるものである。

したがって、紛争の未然防止のための方策の事項である、(1)企業、労働組合、一般市民等に向けた労働関係法に関する情報提供等の実施、(2)労使コミュニケーションの促進については、「1 労働委員会制度の認知度を高めるための方策」を実施する際に盛り込むことで十分に対応可能と考える。

なお、学生、生徒への労働関係法に関する基礎知識の付与については、一般市民等に向けた労働関係法に関する情報提供等の一環として重要な方策と考えられるが、教育現場における取組状況の進展等を踏まえつつ、今後議論していくべき課題と考えられる。

(別添)

労働委員会活性化のための検討委員会 設置要綱

1 任務

労働委員会が置かれている現状を踏まえ、労働委員会がその機能を発揮し、使命を十分に果たすための具体的方策とともに、社会的にその存在意義を高めるための機能の拡充策等について検討を行い、もって労働委員会の一層の活性化を図ることとする。

2 設置期間

委員会の設置期間は4年とする。ただし、委員会の決定により延長又は短縮することができる。

3 構成等

- (1) 委員会は、公労使委員各3名をもって構成し、公益委員の中から委員長及び委員長代理を選出する。
- (2) 委員の人選は次のとおりとする。
 - 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) 委員の任期は原則1年とし、再任を妨げない。
- (4) 委員会に作業委員会を設けることができる。

4 検討方法

- (1) 委員会は、設置後3か月以内に、早急に対処すべき1課題及び早期に対処すべき3課題を設定する。
- (2) 委員会は、(1)で設定した4課題ごとに順次検討を行い、それぞれの課題の検討開始後、早急に対処すべき課題については6か月以内に、早期に対処すべき課題については1年以内に結論を出すこととする。
- (3) (2)での結論は、委員会報告として毎年7月の全労委運営委員会に報告する。

5 設置時期

委員会は、本要綱の承認を得た後、速やかに設置する。

労働委員会活性化のための検討委員会

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	道幸 哲也	北海道大学大学院法学研究科教授
	中国	鳥取	太田 正志	弁護士
	——	中労委	岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
労働者委員	関東	長野	高橋 精一	自治労長野県本部副委員長
	中部	愛知	土肥 和則	中部電力労働組合本部執行委員長
	——	中労委	大山 勝也	JAM参与
使用者委員	近畿	京都	向井仲 和美	京都経営者協会専務理事
	四国	愛媛	山下 精一郎	愛媛県経営者協会専務理事
	——	中労委	手塚 和昌	東京電力株式会社顧問

労働委員会活性化のための検討委員会

開催状況

時期	委員会
平成22年 1月 26日(火)	第1回検討委員会(15:00～17:00) <ul style="list-style-type: none"> ・ 委員長選任等 ・ 労働委員会の活性化に向けた課題(菅野会長講話) ・ 検討課題のリストアップ及び絞込みについての議論(第1回)
2月 25日(木)	第2回検討委員会(13:00～15:00) <ul style="list-style-type: none"> ・ 検討委員会における検討の基本方針等についての議論 ・ 検討課題の絞込みについての議論(第2回)
4月 2日(金)	第3回検討委員会(11:00～13:00) <ul style="list-style-type: none"> ・ 検討課題の絞込みについての議論(第3回) ・ 早急に対処すべき課題に関する意見交換(第1回)
20日(火)	第4回検討委員会(10:00～12:00) <ul style="list-style-type: none"> ・ 検討課題の確定 ・ 早急に対処すべき課題に関する意見交換(第2回)
5月 21日(金)	第5回検討委員会(14:00～16:00) <ul style="list-style-type: none"> ・ 早急に対処すべき課題に関する意見交換(第3回)
6月 30日(水)	第6回検討委員会(13:00～15:00) <ul style="list-style-type: none"> ・ 早急に対処すべき課題に関する意見交換(第4回) ・ 第1次報告案の確定