

労働委員会活性化のための検討委員会

第3次報告書

平成24年6月

労働委員会活性化のための検討委員会

目 次

検討の経緯	3
第1章 個別労働紛争の適切な解決の促進のための取組・課題	5
第1節 はじめに	5
第2節 個別労働紛争処理制度の共同PR事業の総括	5
第3節 あっせん申請に至るまでの課題	8
I 労働相談と一体となったあっせんの取組の重要性	
II 労委自らが労働相談を行う場合のあり方	
III 都道府県における個別労働紛争処理体制の状況	
IV 他の労働相談機関との連携	
第4節 あっせん申請後、あっせん終結後までの課題	20
I 労委による個別労働紛争あっせんの実施状況	
II あっせん終結後の状況	
III 解決率の向上のための取組状況	
IV 処理期間短縮のための取組状況	
V 労委における個別労働紛争処理に係る体制の状況	
第5節 制度改正を要する課題	31
第6節 その他	32

第2章 労働争議調整手続きの充実・強化のための取組 ······ 34

 第1節 はじめに ······ 34

 第2節 事件処理状況並びに迅速処理について ······ 34

 第3節 解決率向上に向けての方策 ······ 35

 第4節 その他 ······ 36

○ 参考

- 1 労働委員会活性化のための検討委員会設置要綱
- 2 労働委員会活性化のための検討委員会（第3期） 委員名簿
- 3 労働委員会活性化のための検討委員会（第3期） 開催経過

○ 基礎資料

○ 別冊 労働委員会活性化のための検討委員会第3次報告書（関連資料）

- 1 実態アンケート調査結果
- 2 ヒアリング結果概要

検討の経緯

労働委員会活性化のための検討委員会（以下「委員会」という。）は、平成21年11月に開催された全国労働委員会連絡協議会（以下「全労委」という。）総会終了後に開催された全労委運営委員会での決定に基づき、同運営委員会の小委員会として設置されたものである。設置期間は原則4年とされた。

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充実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。

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年内に結論を出す」とされている。

平成22年1月から開催された第1期委員会では、まず、4年の設置期間に検討すべき課題について議論され、「早急に対処すべき課題」として、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）を、「早期に対処すべき3課題」として、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、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）、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を取り上げ検討することが決められた。

その後、第1期委員会及び第2期委員会において、それぞれ、第1次報告書及び第2次報告書としてとりまとめ、平成22年7月及び平成23年7月に、いずれも全労委運営委員会に報告した。

同運営委員会においては、第3期委員会の検討課題等が協議され、早期に対処すべき課題のうち、「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」を検討課題とし、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を検討することとされた。

第3期委員会は、平成23年10月から開催され、平成24年6月まで、合計8回会合を重ねた。検討に当たっては、都道府県労働委員会における個別労働紛争に係る労働相談及びあっせん業務及び集団的労使紛争の調整事件業務の状況等実情を把握するため、平成23年11月から12月に実態アンケート調査、平成24年1月に、追加調査を実施した。また、特徴のある都道府県労働委員会及び同労政主管部局並びに労働局については、同検討会の場及び職員等の派遣によ

り、ヒアリングを実施した。

なお、個別労働関係紛争処理制度の周知・広報その他の利用促進の方策等を検討するため、平成19年11月、全労委運営委員会の下に小委員会「個別紛争処理制度委員会」が設置され、都道府県労働委員会による個別労働関係紛争処理制度の運用実態把握のため、各労働委員会に対する運用実態調査を実施するとともに、その分析結果等を踏まえ、個別労働関係紛争処理制度の周知・広報の取組や関係機関との連携強化、役割分担等利用促進の方策等について、中間報告及び最終報告としてとりまとめ、平成20年7月及び平成21年7月にいずれも全労委運営委員会に報告された。

今般、上述の「個別紛争処理制度委員会」で実施された運用実態調査結果等を活用するとともに、本検討会での実態アンケート調査結果及びヒアリング結果等を踏まえ、以下のとおり取りまとめたので、ここに報告する。

第1章 個別労働紛争の適切な解決の促進のための取組・課題

第1節 はじめに

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

各労委は、三者構成に基づく集団的労使紛争の解決能力の高さを活用し、個別労働紛争において平成22年度には395件のあっせんを取り扱うなど着実に成果を上げている。しかしながら、労働相談は、都道府県労政主管部局、労働局や労働団体等で実施され、その件数は都道府県労政主管部局131,365件、労働局の民事上の相談件数246,907件と膨大である（平成22年度）が、これらの労働相談においては、その中に地域の個別労働紛争解決ニーズがあるにもかかわらず、労委における個別労働紛争のあっせんにつながらないなど対応できていないものも多く、その点において、今後、労委全体としては十分にその責任、役割を果たすことが必要である。

このような状況を踏まえ、今回、広く労委の対応状況の問題点等を分析し、より大きな成果を上げるための方策について、提案や好事例の紹介を行うものである。

なお、個別労働紛争については、各労委において、その対応の基本的考え方や役割といった意識が極めて多様であると認識している。したがって、この報告書は、個別労働紛争を実施する労委が、地域の個別労働紛争解決ニーズに対応するために、さらなる努力をする際に有用なものとなることを目指すものである。

第2節 個別労働紛争処理制度の共同PR事業の総括

I 現状・分析

全労委における個別労働紛争処理制度については、個別紛争処理制度委員会（平成20年4月～平成21年6月）において検討を行い、最終報告書（平成21年6月）に基づいて、個別労働紛争処理制度の共同PR事業（周知月間、全労委共通ポスター・リーフレット、全国共通キャッチフレーズ等）を展開してきているところである。

当該共同PR事業については、実態アンケート調査結果を見ると、①労委

ホームページ、メールマガジンへの掲載（41 労委）、②都道府県広報紙及び管内市町村広報紙への掲載（39 労委）、③ポスターの作成、掲示（37 労委）、④労使団体への周知・広報依頼（37 労委）、⑤リーフレットの作成、配付（36 労委）、⑥労働相談会の実施（出張、休日・夜間を含む）（26 労委）等の取組を実施しているところであり、そのうち、最も効果があると思われる取組を各労委一つ挙げると、①都道府県広報紙及び管内市町村広報紙への掲載（9 劳委）、②リーフレットの作成、配付（コンビニに配置の例も）（5 労委）、③労働相談会の実施（出張、休日・夜間を含む）（5 労委）等となっている。

共同PR事業の効果については、25 労委が「労委の存在が知られるようになった」と労委の認知度アップの成果を評価している。また、「労働相談が多くなった」との回答は17 劳委あり、平成20年度～平成22年度の周知月間の前後4か月の実績件数をみると、周知月間の取組がHPアクセス数及び労働相談件数の増加につながっているものと思われる（ただし、個別労働紛争のあっせん申請件数の増加に直接つながっているとは必ずしも言えない。）。

共同PR事業を継続するか否かについて、「今後とも共同PR事業を継続していくべき」と回答しているものは7割弱の27 劳委あり、その理由は、「継続することで効果が期待できる（8 劳委）」、「労働委員会の周知に効果的（4 劳委）」などであった。他方、「どちらとも言えない」と回答しているものは12 劳委あり、その理由は、「全労委として実施に意義はあるが、工夫が必要」、「労委ごとに行うべき」、「実施効果が不明」などである。

なお、全国一斉に実施することについては、6 劳委から、「全国一斉に実施することで、PRの相乗効果が期待できる」、「全国一斉の取組でありアピール度が高い」等の意見が出される一方、2 劳委から、「PRを行う必要はあるが、全国一斉に開催することは検討の余地があるのではないか」、「PRの必要性は感じるが、全労委で統一的に行うことは難しい」との意見もある。

今後の具体的な事業案として25 劳委から提案が出され、その提案される新たな取組は①全国規模でのテレビCM（5 劳委）、②全国紙への広告掲載（3 劳委）、③新聞折込チラシの配布（1 劳委）、④全労委による共同PR用物品提供（1 劳委）、⑤各労委で作成したPR用資料の相互利用（1 劳委）等となっており、8 劳委が「現在の取組を継続すべき」としている。

なお、鳥取県労委においては、労委の行う労働相談及び個別労働紛争のあっせんを広報戦略上労委そのものから切り離し、労委事務局内に「個別労使紛争解決支援センター」を設置して、公募した「労使ネットとつとり」の愛称で個別労働紛争の処理を実施している。

また、ヒアリング結果及び実態アンケート調査結果からも、以下のとおり、

効果的な周知広報につながっている取組みの事例がある。

(熊本県労委)

会長が定期的に記者会見を行い、毎回地元紙の記事となっている。

(北海道労委)

労委の個別労働紛争のあっせん手続をわかりやすく映像化し、ホームページに掲載している。

(高知県労委)

予算計上して、求人情報誌（発行部数2万部）に毎週広告を掲載している。

(新潟県労委)

求人情報誌の記事スペースに空きが出た場合に、無料で広告を掲載している。

(京都府労委)

平成23年度から県内北部地区における現地あっせんを開始している。また、リーフレット（累計3万部）を配付している。

(石川県労委)

労委の会長が県提供の放送枠の地元ラジオ番組に出演し、インタビュー形式で労委の個別労働紛争制度のPRをしている。

(埼玉県労委)

労委事務局職員が、求職者や転職者を主な聴取者と思われる地元ラジオ局の県提供の生放送番組に出演し、個別労働紛争制度をPRしている。

II 提 案

- 1 労委の認知度アップの観点から、今後とも共同PR事業を継続していくべきという労委は7割弱あることから、今後とも継続することが適当である。
- 2 なお、上記の実施に当たっては、月間を労委全体のPRに重点を置く（労委の日、労委月間など）との議論はありうるが、当面は引き続き現行のやり方で行うことで一致している。
- 3 求人情報誌は、個別労働紛争を抱えている求職者や転職者の目に入ることで、有効な媒体である。（例：高知、新潟）
- 4 労委の会長自らが記者会見し、個別労働紛争処理制度に関して労委のPRを行うことは、新聞等の紙面記事となるなど効果的である。（例：熊本）
- 5 地元メディア（コミュニティFM等）に、労委自ら（会長や事務局長等）出演するなど直接広報媒体を通じてPRを行うことは効果的である。（例：埼玉、石川）
- 6 労委の役割を知ってもらうために、労委の個別労働紛争処理制度や具

体的処理事案の紹介等を内容とする動画等（例えば、北海道労委が作成した「個別的労使紛争のあっせん」と題するDVDを活用。その場合、各労委でそのやり方が多様であることに留意。）を、全労委として情報配信サービス（YouTube等）により提供する。

- 7 愛称の採用について提案する労委があり、検討に値する。その場合、労委から個別労働紛争業務を切り離して当該業務のみを対象とするのか、労委の行う個別労働紛争業務という位置づけでの愛称にするのか、労委全体の愛称とするのか、全国一律の名称にするか、労委別の名称にするかなど、多くの問題があるため、引き続き検討する。

第3節 あっせん申請に至るまでの課題

I 労働相談と一体となったあっせんの取組の重要性

1 現状・分析

委員会及び事務局によるヒアリングを行った結果、東京都及び福岡県の労政主管部局並びに労働局における個別労働紛争の取扱いについては、労働相談とあっせんを一体として運用していることが分かる。

すなわち、東京都産業労働局の場合は、「一連の流れとして相談からあっせんに移行しているので、基本的に相談を受けた職員がそのままあっせんを担当している」ということであり、他方、福岡県労働政策課の場合には、「あっせんも原則申立書だが、口頭の場合もある。相手方に事情聴取するときがあっせん開始とされ、柔軟な手続となっている。このようなあっせんは、労働局の助言・指導の側面もある」ということである。

また、福岡労働局へのヒアリング結果においては、「労働相談を経ない直接のあっせん申請は、頻繁に申請するあっせん申請者又は特定社会保険労務士¹関連以外では例外」とのことである。

他方、実態アンケート調査結果からは、自らの労働相談とあっせんを一体と考える労委は自ら労働相談を行う41労委のうち21労委と半数にとどまり、労政主管部局の労働相談と労委のあっせんが一体（連携）となることが重要と考えるのは43労委のうち28労委の65%、労働局の労働相談と労委のあっせんとの連携が重要と考えるのは44労委のうち19労委の43%となっており、かなり低い水準となっている。

¹ 特定社会保険労務士とは、社会保険労務士法に基づき、労働者と経営者が争いになったときに、ADRにおける代理人として、裁判によらない円満解決を実現することができる社会保険労務士のことを指し、社会保険労務士が、特定社会保険労務士になるには、『厚生労働大臣が定める研修を終了』し、『『紛争解決手続代理業務試験』に合格』した後に、その旨を連合会に備える社会保険労務士名簿に付記しなければならない。

なお、ヒアリング結果からも、自らの労働相談の活用、労政主管部局の労働相談との一体化、労働局の労働相談等との連携により各々成果を上げている労委があるので、それぞれの項目のところで紹介する。

2 提 案

地域の個別労働紛争解決ニーズに的確に対応するためには、労委の立場からは、自ら労働相談を積極的に行う場合又は労政主管部局等の労働相談機関との連携を図る場合において、労働相談からあっせんまでを一連の流れとして認識することが必要である。

II 労委自らが労働相談を行う場合のあり方

1 労働相談について

(1) 現状・分析

実態アンケート調査結果からは、「条例等の規定に基づく」労働相談を行っているものが9労委となっており、「あっせんの事前相談を含め事実上の労働相談を行っている」ものは32労委と、あわせて41労委において、何らかの労働相談を行っている。

労働相談の対応は、「積極的に応じている」とするものが22労委、「来庁した場合には受動的に応じている」とするものが10労委であり、その他に「労政主管部局の相談窓口を案内し、必要があれば相談に同席する」、「事実上の労働相談を、事案により委員による随時個別相談で対応するフローを構築中」という労委もある。

事実上の労働相談を行っている労委を見ても、その対応が受動的であるものもあれば、あっせんの事前相談として積極的に対応しているものなど、様々である。

労働相談（全国計4,329件（平成22年度））の内容については、福祉問題や労働関係以外の民事上の紛争事案がある一方、個別労働紛争に係るものが約7割（3,084件）、次いで労働基準法等に関する問題が約3割（1,247件）となり、あっせん申請につながる事案の比率が高い（内容は重複回答）。

労働相談の形態は、電話が69.1%（2,992件）、次いで面談が26.4%（1,145件）となっているが、労働相談からあっせんへの移行で見る場合には、面談では17.6%（201件／1,145件）、電話では1.4%（42件／2,992件）と面談が圧倒的に高率となっており、件数ベースで見ても、面談によるものが大半の201件（81.0%）となっている。

特別の労働相談（月に1回程度以上、定期的に、公益委員、三者構成委員又は法律実務の専門家等による労働相談会を、周知広報の上で開催しているもの）を実施したのは5労委（和歌山、鳥取、徳島、香川、愛媛）であり、相談及びあっせん件数の合計は、それぞれ123件、15件である（平成22年度）。上記5労委は、いずれも、三者構成委員で、そのうち、徳島県労委は57件の相談を実施し、あっせん件数も7件（平成22年度）となっている。

出張労働相談（労委の所在地以外の遠隔地において、月に1回に満たず実施するもので、担当者は委員・事務局職員を問わないもの）を実施するのは13労委であり、相談及びあっせんは、それぞれ128件、6件となる（平成22年度）。徳島県労委は三者構成委員による労働相談（57件）を行っているが、そのうち、約半数の21件は県庁以外の場所での労働相談である（平成22年度）。

また、ヒアリング結果を含め事例を見ると、次のとおりである。

徳島県労委は、労働相談を行っているが、労働問題の専門機関として、労政主管部局の信任も厚く、労働相談も労政主管部局と労委の双方で実施しているものの、労政主管部局からも紹介され、労働相談件数は圧倒的に労委のほうが多い（労働相談件数は労政主管部局94件（委託事業分を除く。）、労委267件（平成22年度））。

また、北海道労委は、あっせんの事前相談として、労委の所在地以外の遠隔地の道内各地で労委の委員による出張相談会を実施し、あっせんにつなげている。

さらに、鳥取県労委は、労政主管部局が労働相談業務を所管し、労委はその補助執行として労働相談を行うという制度設計をしており、相談者のニーズに応じるため、休日、夜間に実施するなど積極的な対応を行っている。

（2）提 案

労委として、自ら労働相談を行うことは、地域の個別労働紛争解決ニーズに応えるために大きな意義があり、実績を上げている労委がある。

（例：徳島）

また、条例等の根拠がなくても、あっせんの事前相談として、多くの相談を行い、あっせんにつなげることも考えられる。（例：北海道）

さらに、労政主管部局との連携を強化し、一体的運用を図るため、労働相談を労政主管部局の補助執行として、労委が行うことは一つの工夫として参考となる。（例：鳥取）

2 労働相談への事務局職員の対応状況

(1) 現状・分析

実態アンケート調査結果では、労委が行う労働相談は、労委の窓口で労委の事務局職員が対応（40 労委）しており、その対応については 26 労委が「応じられている」と評価している。

しかしながら、7 労委については、「十分には応じられていない」とし、その理由を複数回答で「労働相談業務についての経験不足（5 労委）」、「労働全般に関する一般的知識の不足（6 労委）」及び「法的知識の不足（6 労委）」として挙げているが、「応接のノウハウの不足」とする労委はない。

ヒアリング結果では、北海道労委においては、事務局職員に対し、労働関係法の習得を目的とした年 12 回にわたる講座を設けるとともに、判例研究を行うなど手厚い研修等を行っているものの、同労委からの実態アンケート調査結果では、事務局職員の対応は十分ではないと評価していることは注目される。

また、労働相談は、多くは事務局職員が行い、事務局職員の労働相談業務の経験年数は 2 年から 3 年程度ということが分かる。

ヒアリング結果からは、東京都の労政主管部局では、労働相談を行う労働相談情報センター間で異動を行うなどの内部の人事ローテーションがあるほか、労働相談の新任担当者への研修を必修とし、課題解決を主眼とする専門研修も研修プログラムとしてセットしている。

福岡県の労政主管部局では、研修を年 6 回開催するとともに、全庁的に人事ローテーションを 5 年としている。他方、労働局の労働相談は外部人材として労働相談員が行うこととし、多くは特定社会保険労務士である。

労委の事務局職員が、労働相談を十分に行えるようにするには、上述の他機関の状況との相異を十分に考慮し、また、それを参考とする対応の検討も重要となる。

(2) 提 案

労働相談には、労働関係の法令、判例等に精通することは当然のことであり、問題状況の正確な把握・分析、相談者へ丁寧に説明できる能力が必要である。

また、あっせんへの移行を想定した対応も重要である。

このため、事務局職員の相談能力をどのように評価するかとは別に、

それを高める努力を継続的に行うことが重要である。

具体的な研修のあり方については、下述第4節のVの「研修」の項目のところで述べる。

III 都道府県における個別労働紛争処理体制の状況

1 現状・分析

労政主管部局（東京、福岡、埼玉、神奈川、大阪、大分を除く。）の労働相談の取扱状況については、約4.4割が「相談者が労働相談の段階で納得し終結とした」として完結しているとしており、「個別労働紛争であると判断した」ものは、約1.4割となっている。

個別労働紛争と判断したもののうち、「労委と労働局を説明・紹介した」とするものは約5.8割となり、「労委のみ紹介・誘導した」とするものは約2割にとどまっている。

労政主管部局の労働相談件数に占める労委へのあっせん申請件数の割合は、平成22年度の平均で0.16%（平成20年度0.17%、平成21年度0.23%）となっている一方、自らあっせんを行う労政主管部局では、同年度による当該割合が、東京都で1.2%、神奈川県で1.2%、福岡県で0.6%（いずれも、各都県のホームページより算出）となっており、これらの数字と比べて、労委の数字は低い水準にある。

これに対して、30労委が、「労政主管部局が労働相談で解決している（16労委）」、「大部分が労基法等の問題であり、労働基準監督署に紹介している（10労委）」等として、労委と労政主管部局との関係の中で地域の個別労働紛争解決ニーズに対応できているとしている。

「地域のニーズに対応できている」とする労委を見ると、労政主管部局の労働相談件数に占める労委へのあっせん申請件数の割合が高いものとして4労委あり、岐阜県労委では2.50%（あっせん申請件数4件）、山梨県労委では1.14%（同2件）、千葉県労委では0.50%（同8件）、京都府労委では0.50%（同8件）となっているが、それ以外の労委のうち14労委では労政主管部局の労働相談件数に占める労委へのあっせん申請件数は0件となっている。

他方、「地域のニーズに対応できていない」とするものは、10労委のみであり、そのうち9労委は、労政主管部局の労働相談件数に占める労委へのあっせん申請件数は0件か1件である。ただし、北海道労委は、その件数が、平成20年度で24件、平成21年で4件、平成22年度で5件となっており、労政主管部局の労働相談件数に占める労委へのあっせん申請件数

の割合は、0.7%、0.1%、0.2%となっていることに基づき、「地域のニーズに対応できていない」としている。

「地域のニーズに対応できていない」とする 10 労委においては、「労政主管部局との一体となった紹介の取組がなされていない」とするものが 3 労委（岩手、秋田、滋賀）及び「労働局の労働相談、指導・助言、あっせん制度を紹介している」とするものが 4 労委（山形、福井、滋賀、佐賀）となっている。

「地域のニーズに対応できていない」とする原因については、「労政主管部局と労委との連携が形式的で機能していない」とするものが 5 劳委（北海道、岩手、山形、滋賀、佐賀）となっている。

なお、具体的なあっせん申請の受付状況を見ると、労委の窓口で行っているものが 40 労委、労政主管部局（労政主管事務所等を含む）の窓口で行っているものが 14 労委であり、担当者は、それぞれの所属する職員となっている。

そのような中にあっても、労政主管部局が受ける労働相談件数に占める労委へのあっせん申請件数の割合を見ると、熊本県労委に対するヒアリング結果では、平成 20 年度で 1.0%、平成 21 年度で 1.9%、平成 22 年度で 0.9%となっており、鳥取県労委における実態アンケート調査結果では、平成 20 年度で 0.87%、平成 21 年度で 0.69%、平成 22 年度で 0.44%となっているなど高い数字を示している。

また、労委の具体的努力としては、ヒアリング結果から、以下のようなケースが見られる。

熊本県労委では、労委委員が労政主管部局の相談員対象の研修講師になり、また、事務局職員が度々労政主管部局を訪問して、労委のあっせん制度について、労政主管部局の相談員に十分な周知を図っている。

また、鳥取県労委では、労委があっせん申請書受理の補助執行となっていることから、労政主管部局の相談員があっせんに向いていると判断する場合、相談者に労委のあっせん制度を紹介し、あっせん申請書の書き方等を指導している。

さらに、徳島県労委では、労政主管部局からの労委への信頼が厚いことから、労政主管部局が受ける労働相談の中で、複雑あるいは解決困難な事案やあっせんによる解決が求められる事案は、相談の段階で労委に紹介・誘導され、労働相談について労政主管部局と労委を見ると、94 件（委託事業分を除く。）と 256 件となっており、労委の比重が高く、自ら相談からあっせんに移行する体制が構築されているものと考えられる。

全体として見れば、労委が地域の個別労働紛争解決ニーズに対応するた

めには、労政主管部局が行う労働相談との連携を図ることが効果的であると考えるところ、同じ地方公共団体の組織ではあるが、労政主管部局の相談を直接行う相談員に労委のあっせん制度が十分に理解されていない等により、地域の個別労働紛争解決ニーズが十分には労委につながっていない可能性も考えられる。

そこで、労委が、与えられた役割を果たしていくためには、労政主管部局と連携を図るためのさらなる工夫が必要と考えられる。

2 提 案

- (1) 労委が、労政主管部局と連携していくためには、労政主管部局に労委の役割、解決能力の高さ等を十分に理解してもらい、信頼関係を構築することが重要と考える。労委から見ると、これが、労政主管部局の労働相談からあっせんへの一連の流れにつながるものとなる。
- (2) このためには、各労委の状況に応じ、以下の工夫を考える価値がある。
 - ア 実際に相談を担当する者に労委について理解してもらう。(例:熊本)
 - イ 労委と労政主管部局が、共同で労働相談(会)を実施する。
 - ウ あっせん申請書の受理を労政主管部局において労委が行う。(例:鳥取)
 - エ あっせん申請書の受理を労政主管部局が行う。
 - オ 労政主管部局から労働相談の複雑困難等事案を相談の段階で紹介・誘導してもらえば理想的である。(例:徳島)
 - カ 労委と労政主管部局間で人事異動ができれば理想的である。

IV 他の労働相談機関との連携

1 都道府県労働局との取組

(1) 現状・分析

労働局においては、個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、労働局及び労働基準監督署に「総合労働相談コーナー」を設置し、労働問題に関する相談、情報の提供、その他の援助を行っている。

また、個別労働紛争に関し、当事者から援助を求められる場合には、当事者に対し、労働局長による助言・指導を行っている。

さらに、上記労働相談又は助言・指導によっても当事者間の紛争が解決しない場合には、当事者からの申請により紛争調整委員会によるあっせんを実施している。

あっせん開始に当たっては、被申請人に対し、文書等であっせん参加・不参加の意思確認を行うが、被申請人が参加する意思がない旨を表明するときは、あっせんは実施されず打切りとなり、被申請人のあっせん不参加による打切事案は申請件数の約4割を占めている。なお、労働局におけるあっせん回数は1回限りである。

実態アンケート調査結果から、労働局の平成22年度不応諾件数は、2,115件あり、そのうち労委のあっせん申請になるものは18件に止まり、また、その件数が0件又は不明とするのは30労委ある。

この現状に対して、「労委として対応できる個別労働紛争解決ニーズはこれ以上ない」とするのが19労委あり、そのうち労働局における不応諾が100件をはるかに超えるのに労委へのあっせんにつながった件数が2件(1.1%)という労委もある一方、宮崎県労委では労働局不応諾打切28件中5件(17.9%)が労委のあっせんにつながっている。

さらに、「労委として対応できる個別労働紛争解決ニーズは多いと認識するが対応できていない」とするものが16労委ある。その対応できない理由として、「労働局との連携が形式的で機能していない」とするものが8労委、その他の意見として「労働局に労委あっせんについて十分認識してもらえていない。また、労委から労働局への働きかけが不十分である」、「労働局打切事案のうち、労働審判等他の手段に移行せずにあきらめている申請者が相当数いるとしたら、連携に課題があると考えられる」、「労働局のあっせんが打切りになる案件で、申請者が個別労働紛争あっせんに対する期待を失ってしまい、労委へのあっせんの申請(申請者にとっては再申請)を念頭に置かないため。また、労働委員会の知名度が低いところ、労働局が労働委員会を紹介しないことにより申請者が労委のあっせんを念頭に置くことができないため」としている。

今後、労委が労働局と取り組むべきものとして、「労働局の不調事案(不応諾打切)の労委への紹介」とするものが11労委、「労働局及び労委の各事務局職員の日常的情報交換」とするものが8労委、「労働局の紛争調整委員会委員と労委委員(あっせん員候補者を含む)との意見交換会、事例検討会等の開催」とするものが7労委となっている。

また、労働局との取組で、労委のあっせんにつながるものとして、「労働局があっせんが打ち切られた際、労働局から他機関の実施する解決制度の紹介が申請者になされ、その結果、労委へのあっせん申請があり、解決した事例がある」、「労働局があっせん不参加で打切りとなる事案について、労働局があっせん打切りに当たって申請者に対し、労委のあっ

せんを個別具体的に紹介する対応を行ったところ、申請者が県庁の労政主管部局の相談を経て労委へのあっせん申請に至った。「労委のあっせんにおいては、事業主が参加し、あっせん案双方受諾により解決した」、「労働局であっせん不参加で打切りになった事案について、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会で作成している労働相談・個別労働紛争解決制度一覧表が配付され、それをもとに労委へのあっせん申請がなされた事例がある（あっせん結果：解決）」、「労働局のあっせんでの不応諾案件について労委あて申請がなされ、労働局との違い等を説明したところ応諾した案件があった」等の事例が複数ある。

また、ヒアリング結果からも、以下のとおり、実質的な連携につながる取組の事例がある。

(熊本県労委)

労委では、労働局との個別労働紛争解決機関連絡協議会の外、独自の連絡会を実施している。

また、労委事務局職員が、労働局、労働基準監督署を毎年訪問し、労働局職員及び労働相談員にも労委のあっせん制度のメリット等を説明し協力依頼を行い、その結果、労働局のあっせん打切案件、労働局・労働基準監督署の相談案件が、労委のあっせんにつながっている。（最近6年間で労働局のあっせん打切 23 件、労働局相談 8 件、労働基準監督署相談 28 件）。

(宮崎県労委)

労委では、労委と労働局及び労政主管部局との三者連携による労働相談情報の共有化を図る申し合せを行い、労委へのあっせんに際しても、事前に相談者の同意を得た上で、当該事案に係る労働局での労働相談の記録情報を送付することとするなど、労働局との連携を行っている。

また、労委においては、労働局主催の会議・研修に労委事務局職員が積極的に参加し、そこで労働局との信頼関係が構築され、被申請者の説得を要する不参加事案や労委での取扱いが適当な案件が労働局から労委へ紹介されている。

(2) 提 案

ア 労働局における被申請者の不参加打切事案を労委のあっせんにつなげることが重要である。そのためには、労働局と労委との形式的な連携ではなく、実質的にあっせんにつなげることができるような信頼関係の構築が重要である。ヒアリング結果では、実質的な連携につながる取組の好事例を聴取したところであり、以下の取組を考える価値

がある。

- (ア) 労委と労働局との間で、労委の三者構成によるあっせん制度のメリット等を理解してもらうための定期的な意見交換の実施。(例：熊本、宮崎)
- (イ) 現場に赴いて、労働局、労働基準監督署の労働相談員に対し、労委のあっせん制度のメリットを説明し、理解を深めること。(例：熊本)
- (ウ) 労働局主催の研修に労委事務局職員の参加。また、労働局において一定期間の実務研修(OJT研修)の実施。(例：宮崎)
- イ 労働局があっせん申請者に打切通知を出す際、打切通知書に、労委による紛争処理の特長(公労使三者委員等による参加のための説得等)をとりまとめたものを同封してもらうことが有効である。

2 労働団体との連携に向けた取組

(1) 現状・分析

労働団体においては、連合はじめ各団体の地方組織単位で、広く労働相談を行っている。

労働団体の労働相談から労委へのあっせんにつながるニーズが「かなりある」、又は「ある」とするものは29労委あり、そのニーズは大きいものと考えられる。そのうち労働団体からのニーズに「十分に対応できている」としたものは10労委あり、その中には、「労働相談を受ける労働団体からの紹介によりあっせん申請がなされ、あっせんを実施した結果、解決に至った実績がある」、「労働者委員や労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会(労働局主催)を通じて情報交換を行っている。また、労働団体の相談で労委を紹介され、その相談者から労委にあっせん申請がなされ、解決に至った事例がある」等という事例がある。

一方、「対応できていない」とするものが4労委あり、その理由として、「単純に連携不足のため」、「労委の労働相談機能が労働団体に周知されていない」との意見がある。

また、労働団体との連携を見ると、労委へのあっせん申請件数は、54件(平成20年度)、66件(平成21年度)、55件(平成22年度)と一定の実績がある。

さらにヒアリング結果からも、高知県労委においては、連合高知での労働相談を労委のあっせんにつなげている(労働団体の労働相談からのあっせん申請件数、14件(平成20年度)、25件(平成21年度)、10件(平成22年度))。また、徳島県労委では、労働組合が相談窓口を設け

ており、そこからの紹介を労委が受けており、さらに、労働組合のアドバイザーがあっせん期日にも同行し、スムーズなあっせんの進行にも寄与している（労働団体の労働相談からのあっせん申請件数、4件（平成20年度）、4件（平成21年度）、10件（平成22年度））。

しかしながら、一方で労働団体の労働相談からのあっせん申請件数は0件又は不明とするのは28労委ある。これは、労委のあっせん制度が労働団体に十分に理解されていない、また、労委から労働団体への働きかけが十分でないことも考えられる。

今後の対応として、各労委からの意見として、「労働委員会制度について周知、理解を図るための新たな方策について検討する」、「引き続き、当労委のリーフレットを配布し、当該資料の窓口への配置及び労働組合等への周知広報を依頼するほか、適時、情報・意見交換を行う」、「労側の労委委員との情報交換等を通して、労働団体の取組やニーズ等の把握に努める」、「労働団体に労働委員会を利用する利点など、労委の認知度を高める情報を周知することが必要であると考える」、「労働団体に対し、労委の機能や特徴などを積極的にPRし、相談者に対して紹介してもらえるよう引き続き働きかけたい」、「労働団体における労働相談の窓口に労委のチラシを置いてもらい、労委のあっせんにつながるよう努める」、「労働組合等の相談担当者に対して、引き続き労委のあっせん制度の特長やあっせん事例等の情報提供を充実し、さらに理解を深めてもらう必要がある」等がある。

また、労委のあっせんにつながったものとして、「労働団体が行う労働相談において相談対応者が労委のあっせんを紹介し、あっせんで解決した事例がある」、「労働団体が行った無料法律相談で当委員会を紹介され、あっせん申請に至った事例あり」、「労働組合が相談者に対して個別あっせんの利用をアドバイスし、あっせんの場でも申請者をサポートする事案があった」、「以前からリーフレット等により、合同労組へ労委のあっせん制度を紹介していたため、合同労組に解雇の相談があった際に、合同労組を通じて相談者が労委に個別あっせんの申請をするに至った」等の事例がある。

(2) 提 案

労働団体の労働相談の中に、多くの労委のあっせんニーズがあるため、以下の取組を行うことが考えられる。

- ① 労働者委員を通じて、労働団体に対し、労委の役割を浸透
- ② 訪問による信頼関係の構築

- ③ 労働団体での労委委員による講演等により労働団体にとって労委が身近なものとなるようにすること
- ④ 労働団体の相談担当者に対して、労委のあっせん制度の特長やあっせん事例等の情報提供

3 使用者団体等との連携に向けた取組

(1) 現状・分析

日本司法支援センター（以下「法テラス」という。）は、総合法律支援法（平成 16 年公布）に基づき設立された法人で、全国 47 都道府県において、法による紛争の解決に必要な情報やサービスの提供を行うものである。法テラスでは、法律相談を実施し（256,719 件、平成 22 年度）、その中に労働問題に関するものも対応している（11,096 件、平成 22 年度）。

法テラスの労働相談から労委へのあっせんにつながるニーズがあるとするものは 20 労委あり、そのうち「十分にできている」、又は「ある程度対応ができている」とするものは 19 労委ある。また、「法テラスが行った弁護士相談等で当委員会を紹介され、あっせん申請に至った事例あり」、「会長、公益委員の啓発により、相談内容が労委に適する事案について労委の相談、あっせんを勧めていただいている」、「以前から職員との情報交換、リーフレット等の配布により、法テラスへ労委のあっせん制度を紹介していたため、法テラスに賃金未払いの相談があった際に、法テラスを通じて相談者が労委に個別あっせんの申請をするに至った」等の事例がある。法テラスの労働相談から労委へのあっせん申請件数は、3 件（平成 20 年度）、4 件（平成 21 年度）、14 件（平成 22 年度）と増加傾向にある。

また、市町村の住民相談（そのうち労委へのあっせん申請件数は、6 件（平成 20 年度）、13 件（平成 21 年度）、8 件（平成 22 年度））、弁護士会の労働相談（そのうち労委へのあっせん申請件数は、11 件（平成 20 年度）、16 件（平成 21 年度）、11 件（平成 22 年度））、及び社会保険労務士会等の労働相談（そのうち労委へのあっせん申請件数は、5 件（平成 20 年度）、8 件（平成 21 年度）、11 件（平成 22 年度））についても、労委のあっせんにつながるニーズが確認できる。なお、使用者団体の労働相談から労委へのあっせん申請は過去 3 年間実績はない。

この現状に対して、市町村の住民相談から労委へのあっせんニーズは 14 劳委があるとしているものの、26 労委は把握していないとし、弁護士会及び社会保険労務士会等については、各相談から労委へのあっせん

ニーズは把握していないとする労委が多数となっている。

今後の対応についての各労委の意見として、「労働局主催の個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会（労委、労政主管部局、裁判所、連合、法テラス、社会保険労務士会）での情報交換、関係機関を直接訪問することによるニーズの把握や対応などを行っており、今後も継続していく」、「引き続き、当労委のリーフレットを配布し、当該資料の窓口への配置及び相談者への配布並びに個別労働紛争処理制度の周知広報を依頼する」、「法テラスを含む県内の個別労働紛争を取り扱う関係機関で組織する労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会において、定期的な情報交換や情報の共有化、合同研修会の実施など、相互の連携強化を図っていく」、「ホームページについて、相互にリンクを設定するなど、連携を図る」等がある。

(2) 提 案

労政主管部局、労働局の労働相談等における労委のあっせんニーズほど高くはないものの、可能な範囲で連携を図ることが望まれる。

そのため、労働局等の労働相談機関に準じて労委事務局職員による積極的な訪問活動により、関係団体に対して、労委のあっせん制度の特長や高い解決能力を理解してもらうことが重要である。

第4節 あっせん申請後、あっせん終結後までの課題

I 労委による個別労働紛争あっせんの実施状況

1 あっせん応諾時の働きかけ

(1) 現状・分析

上述第3節のIVのとおり、労働局においては、不応諾による打切事案は約4割（41.3%、平成22年度）ある。

労委においては、当初不応諾の割合は約2割（あっせん申請件数395件中当初不応諾97件、24.6%）である。労働局との差の2割については、労委の説得により参加に転じたものと推定される。さらに不参加を表明する被申請者に対し、事務局職員が労委の三者構成のメリットを説明することにより、その1割程度が参加に転じている（実態アンケート調査結果による）。

具体的には、当初あっせん不応諾から説得により応諾となった件数は8件（平成20年度）、15件（平成21年度）、10件（平成22年度）とな

っている。ちなみに、当初不応諾から応諾となった比率を見れば7.2%（平成20年度）、13.9%（平成21年度）、10.3%（平成22年度）となっている。

あっせん参加への説得を行っているのは、「事務局職員のみ行う」とするものが55件（説得を行った総件数の56.7%）、「事務局職員及び労委委員ともに行う」とするものが14件（同14.4%）、「労委委員又はあっせん員のみ行う」とするものが10件（同10.3%）となっている。しかしながら、「説得を行わない」とするものが12労委あり、説得を行わないとした理由は、「任意手続きであり、被申請者の意思を尊重しているため」、「実情調査で使用者のあっせん拒否の姿勢が強固だった」となっている（平成22年度）。

また、あっせん参加への説得として行っている手法を多い順で見れば、「紛争が裁判になると時間や費用面などで様々なコストかかること（39労委）」、「経験豊かな労委委員から解決に向けて助言が受けられること（39労委）」、「あっせんは非公開で行われ、当事者の事情が公になることがないこと（36労委）」、「参加しても、途中で辞めることができること（22労委）」となっており、その他として「使用者責任として、申請者の理解を得る努力の一つになること」、「双方の主張の隔たりを解消する契機となる、あっせんに参加することは自身の主張を述べる機会となる」との手法を用いている。

なお、労働局において、ヒアリング結果によると、基本的に被申請者に対して、文書のみで参加意向を確認しているが、一部の労働局においては、被申請者への訪問による面談も実施し、参加に向けた努力を行っている労働局もある。

（2）提 案

ア 三者構成の有意な点を十分説明し、被申請者の参加に向けて努力することが、労委の大きな特長となっている。労委が、原則、あっせん申請後、事務局職員の訪問等により、被申請者に対して労委のメリット（偏りがない、専門性が高い、当事者が話し易いなど）を説明し、参加について説得することが重要である。

イ 労委委員の説得が有効であると考える場合には、使用者委員による説得も検討する。

2 あっせん員の指名

(1) 現状・分析

労委においては、あっせんの9割弱が三者構成により行われており、その三者構成のメリットについては、「労使各側の労委委員がそれぞれ説得すること（42 労委）」を筆頭に、「労使委員から実情に応じた解決案が提示されること（37 労委）」、「紛争当事者の本音が出て、満足度が高くなること（32 労委）」、「解決につながること（29 労委）」がそれぞれ挙げられており、他方、デメリットとしては、「あっせんの期日設定に時間がかかること（37 労委）」、「あっせん員の指名に時間がかかること（2 労委）」が挙げられ、その他として「あっせん事前打合せの期日設定に時間がかかること」との意見があった。

また、労委としては、たとえ簡易な事案であっても相談者の相手方に働きかけを行うことを前提に、原則三者構成によりあっせんを実施している。

あっせんの構成状況をみると、「労委の三者構成で行っている」とするものが179件（解決件数計204件に対し約87.7%）、「労委委員+非委員」とするものが13件（同6.4%）、「非委員」とするものが12件（同約5.9%）となっている。また、あっせんの構成別の解決率をみると、「労委の三者構成」とするものが73.2%、「労委委員+非委員」とするものが68.4%、「非委員」とするものが約92.3%となっている（いずれも平成22年度）。

さらに、あっせんの実施回数をみると、「1回」とするものが71.8%、「2回」が25.2%、「3回」が2.7%、「4回」が0.4%となっている（平成22年度）。

労働局において、ヒアリング結果によると、簡易な事案については、相談者の相手方に働きかける場合に、局長の助言・指導を活用している。

東京都及び福岡県の各労政主管部局において、ヒアリング結果によると、相談の延長線上で相談者の相手方（使用者など）と接触を図っており、その段階であっせんに移行している。

(2) 提 案

労委が、個別労働紛争を取り扱うに際し、三者構成のメリット（偏りがない、専門性が高い、当事者が話し易いなど）を最大限に活用して、事案の解決を図ることが基本である。なお、事案によっては、より機動的な対応のやり方（例えば、三者構成のあっせん員を選任の上、公益委員があっせんを実施、あるいは、あっせん員の指示の下、事務局職員が

あっせん手続を行うなど) も考えられる。

3 あっせんにおける事務局職員の役割

(1) 現状・分析

現在の業務について見ると、各労委とも事務局職員に、「①労使双方への事前調査」及び「②労使双方の主張の争点整理」まで実施させ、その評価も44の全労委で両方とも「対応できている」としている。「③法的な整理及び慣行等の整理」を実施しているものは41労委あり、その評価は「対応できている」とするものは37労委となっている。また、半数の労委(26労委)においては、「④解決に向けた方向性の整理」まで実施しており、その評価も21労委は「対応できている」としている。

さらに、「⑤解決に向けた労使への働きかけ」まで行っているものは7労委あり、この場合、6労委が「対応できている」と評価している状況になっている。

今後の事務局職員に対して期待するものとしては、「現在担っていない業務への挑戦」、「現在の業務の迅速処理」が主な意見である。

労働局において、ヒアリング結果によると、労働紛争調整官が解決に向けた方向性の整理まで行った上、紛争調整委員会あっせん委員のあっせんをサポートしているケースがある(福岡労働局)ものの、多くは労使双方の主張の争点整理までで、後の手続は、あっせん委員に委ねられているものと認識されている。

京都府労委において、ヒアリング結果によると、「事務局職員が事前調査で十分に状況や当事者双方の主張等を的確に把握し、法的整理、解決の方向性について労委委員の指示に従い、複数の案を事務局で準備している」としている。

(2) 提 案

労委でも、事務局職員が法的な整理のみならず解決に向けた方向性の整理まで行った上、あっせん員のあっせんをサポートできれば理想的である。このようなことは、事務局職員の相談能力の向上にも関連したものとなる。(例:京都)

4 雇用関係の維持に向けた努力

(1) 現状・分析

解雇等のあっせん事案に対して、38労委で「申請者が希望し職場復帰の可能性がある場合には、職場復帰に努力する」としており、「解雇は

金銭解決を原則とする」との労委は皆無である。その他として、「可能な限り職場復帰の努力をするが、使用者が職場復帰を拒否するときは金銭解決とならざるを得ない。実態としては、金銭解決が多く、職場復帰はレアケースであるが、金銭解決を原則としているわけではない」との意見もある。

東京都労政主管部局において、ヒアリング結果によると、「金銭による解決が 53.7% の約半数となり、解雇・退職絡みでの相談での復職というケースは 6% 程度」としている（平成 22 年度）。

（2）提 案

解雇等の個別労働紛争においては、雇用関係の前提となる信頼関係が壊れている場合も多いが、申請者が希望し、かつ、その主張に理がある場合には、労委の三者構成の特長を活かし、公益委員が当事者双方に対し法的観点から説明し、使用者委員が被申請者に職場復帰の受け入れの説得をすることが望まれる。その際、労働者委員は、申請者に対して、職場復帰の前提として、被申請者たる使用者との信頼関係の再構築が必須であり、申請者にも、そのための努力が求められることを説明し、理解を得ることが望まれる。

そのことが、労委のあっせん手続の評価が高まることにつながる。

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

II あっせん終結後の状況

1 あっせんの打切

（1）現状・分析

あっせんの打切事由（計 150 件）としては、「被申請者があっせんに応じない（不応諾）とき」が 82 件（54.7%）、「関係当事者間の主張の隔たりが大きく、妥協点を見いだすことが困難であるとあっせん員が認めるとき」が 59 件（39.3%）、「あっせん案について紛争当事者一方が受諾しないとき」が 5 件（3.3%）である（平成 22 年度）。

また、あっせん終了後の打切事案のフォローについては、「行っている」とするものが 12 労委（27.3%）に止まっている。行っている労委の具体的な取組は、「他の機関の制度等を紹介している」とのことである。

打切事案のフォローを「行っていない」とする理由は、「打切りによ

り労委としてのかかわりは終了しているため」、「あっせん終了後の関与についての規定がないこと」、「労使紛争は自主的解決が原則であり、労委に係属していない事件については介入しない」との意見である。

(2) 提 案

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

2 あっせんの終結

(1) 現状・分析

労委によるあっせん合意の履行のフォローについて、「把握等している」とするものは 29.5% (13 労委) に止まっており、「把握していない」とするものは 56.8% (25 労委) となり、その他として「申請者から申出があった場合に限り、必要に応じ被申請者に確認している」との意見がある。なお、合意されたあっせん案が履行されずに、再度紛争となつた事案は過去 3 年間（平成 20 年度～平成 22 年度）で 1 件あり、その内容は「解決金の分割払いにつき、履行遅滞が発生した事案」というものである。

あっせん合意が履行されない事案への対処については、19 労委において「履行に向けた何らかの説得、助言等を行う」としており、7 労委が「裁判所を含む他の機関の制度を紹介する」とし、6 労委が「再あっせん手続に向けた助言を行う」としている。その他として「関係当事者の対立意見を調整し、説得を図りながら、解決へ向けたあっせん案を検討し、双方からの合意を取り付ける」というところまでが労委の関与できる業務であり、あっせん合意内容の不履行に対する指導といったところまでは権限が及ばないと考える」、「あっせんの場で当事者が合意した事項のみをあっせん案として文書化し、双方に交付している。あっせんはあくまでも話し合いの仲介であり、あっせん案受諾後は、各当事者が信義にのっとって案の履行に努めるべきであって、その後の問題について、積極的には関与すべきでない」との意見がある。

(2) 提 案

アフターケアとして、不履行の事態を把握した場合には、申請者の意向を踏まえて相手方に履行の働きかけを行うことが望ましい。

さらに履行に応じない場合には、裁判手続の説明、紹介までできれば理想的である。

III 解決率の向上のための取組状況

1 現状・分析

労委のあっせんの解決率は、71.3%（平成20年度）、70.1%（平成21年度）、73.7%（平成22年度）となっている。

上述Iのとおり、労委においては、被申請者が当初不応諾であったものを労委の説得により参加に転じた困難事案まで取り扱っており、この状況を踏まえれば、健闘している。

（参考）解決率＝解決件数／（解決件数＋打切件数－不応諾による打切件数）

都道府県労働局 70.0%（平成22年度）

東京都 72.0%（平成22年度）

主要6都府県（埼玉、東京、神奈川、大阪、福岡、大分）

72.4%（平成22年度）

労委として現在の解決率を、どのように評価しているかは、「現在の解決率で妥当であると考える」とするものが27労委（44労委の61.4%）あり、「現在の解決率よりも、もう少しアップさせたい」とするものが15労委（同34.1%）で、その場合の解決率の目標数値を平均すると73.4%である。なお、「現在の解決率では、問題であると考える」とするものは2労委（同4.5%、解決数がゼロ件あるいは2件と件数自体がない労委）である。

今後の解決率向上につながる取組としては、あっせん参加に向けた被申請者に対するさらなる労委のあっせん制度の理解・周知の徹底・参加への説得や解決・不調事案の事例分析・研修の実施等が主なものである。

あっせんの解決率を高めるため、労委の現在の具体的取組としては、「事前に事務局職員が事情調査を行い、紛争の状況と問題点があっせん員にわかりやすい資料作成をしている（39労委）」、「あっせん開始前に打合せ会を実施し、解決のための協議を行っている（38労委）」、「労使各側のあっせん員が、当事者と積極的に折衝し、本音を把握している（32労委）」、「あっせん員の事案把握に資するよう、紛争処理に必要な法・制度に関する事前説明資料を事案ごとに作成している（29労委）」に集中しており、その他として、「申請者又は被申請者があっせん案を拒否した場合、担当あっせん員が説得を行っている」との意見がある。

2 提 案

（1）労委として解決率の向上のために、さらに努力する必要がある。

- (2) 不応諾打切事案を解消するため、被申請者があっせん不参加の意思表明している場合には、三者構成のメリット（偏りがない、専門性が高い、当事者が話し易いなど）を最大限に活用して、事務局職員、労委委員が説得できることが労委の強みである。
- (3) 解決率向上のために、労委委員、事務局職員は必要とされる能力を高める必要がある。下述第4節のVの「研修」の項目のところで述べる。
- (4) あっせんの成立に向けても、三者構成のメリット（偏りがない、専門性が高い、当事者が話し易いなど）を意識し、最大限活用することは当然である。
- (5) 労委として改善できる点を検証する意味で、当事者へのアンケート調査は有意義である。

IV 処理期間短縮のための取組状況

1 現状・分析

あっせん申請日から終結までの所要日数の平均は、33.3日（平成20年度）、37.0日（平成21年度）、38.6日（平成22年度）となっている。

労働局のヒアリング結果によると、あっせんにおける終結までの日数は、「1か月以内」64.5%、「1か月超2か月以内」36.7%、「2か月超」6.4%（平成22年度）であり、ヒアリング結果から「1か月以内」の場合はほとんどが不参加打切事案であることから、実際のあっせん処理期間としては「1か月超2か月以内」である。

また、東京都労政主管部局のヒアリング結果によると、あっせんでは、「29日以内」64.5%、「29日超49日以内」11.4%、「49日超」24.1%（平成22年度）であり、「49日超」の割合が高いものとなっている。

労委として終結までの所要日数について、どのように評価しているかは、「現在の処理期間は妥当であると考える」とするものが30労委（68.2%）あり、「現在の処理期間よりも、もう少し短縮させたい」とするものが13労委（29.5%）で、その場合の処理期間の目標数値は平均すると31.3日である。なお、「現在の処理期間は長期化傾向が見られ、問題であると考える」とするものは1労委である。

労委の処理期間短縮のための現在の具体的取組としては、「関係当事者の交渉経過、主張の要点等争議の概要・実態を調査・把握するとともに関係法令や判例など関連する情報・資料を収集し、問題点を整理している（35労委）」、「事前調査により争点整理票を作成し、関係資料と併せてあっせん員に送付している（31労委）」、「あっせん員の対応可能日を優先して、

あっせん期日を設定している（18 労委）、「あっせん申請された時期に合わせ、委員を指名している（13 労委）」との状況である。

労委の処理期間短縮のための今後の取組としては、「申請から第1回あっせん期日まで30日以内を目標とする」、「速やかな事前調査・争点整理等とあっせん期日の設定とする」、「夜間・休日を含めた日程調整とする」等の取組を行うこととして、労委の三者構成のメリットを最大限に活用して、事案の解決を図ることとしている。

しかしながら、「公労使の三者あっせんでは、申請者・被申請者を含め最低5人以上の日程調整が必要で、申請受理後、あっせん日までの日数が処理期間の大部分を占めている事件が多い。事件によって委員一人のあっせんや職員によるあっせんも検討すべき課題であると考える」との意見もある。

北海道労委において、ヒアリング結果によると、「当事者の都合を優先して、夜間・休日でも対応し、また、出張あっせんも実施している」とのことである。

2 提 案

三者構成であることを考慮すれば、この処理期間は評価できる。さらなる短縮の取組としては、例えば、以下のものが考えられる。

- ① あっせん員の日程を早期に確保するための工夫を行う。
- ② 申請者及び被申請者の意向を確認し、事務局体制を勘案しつつ、早期あっせんのために夜間等のあっせん期日の開催も参考になる。
- ③ 遠隔地申請者及び被申請者のため、労委所在地以外による現地あっせんの実施の例も参考になる。
- ④ 労委が、個別労働紛争を取り扱うに際し、三者構成のメリット（偏りがない、専門性が高い、当事者が話し易いなど）を最大限に活用して、事案の解決を図ることが基本である。なお、事案によっては、より機動的な対応のやり方も考えられる。

V 労委における個別労働紛争処理に係る体制の状況

（事務局等体制）

1 現状・分析

あっせん員候補者は平均20.8人（913名／44労委）となっており、そのうち公労使委員が76.2%（696名／913名）を占めている。

事務局職員の配置状況は、平均 9.5 人 (417 名／44 労委) となっており、そのうち個別労働紛争担当は、兼任職員では平均 5.0 人 (220 名／44 労委) で、専任職員では全体でもわずか 18 人しかいなく、個別労働紛争担当の相談員も 2 人 (徳島、大分) のみである。

したがって、労働相談は労委事務局職員が対応しており、経験年数は 2 年から 3 年、長くて 5 年程度の職員が行っている状況である。

また、労働法、労働判例等のバックグラウンドを有する者の割合は、専任職員は 66.7% (12 名／18 名、4 劳委)、兼任職員は 47.7% (105 名／220 名、26 劳委) となっている。

個別労働紛争処理体制において、公労使の三者があっせん員となっている場合に、現在の人員で対応できるかについては、「現体制で対応できる」とするものが 35 劳委 (79.5%、35／44 劳委)、「現体制で工夫すれば十分対応できる (9 劳委)」とするものを加えれば 100% となり、「現体制では対応できない」とするものは皆無である。

また、今後のあっせん申請件数が増加した場合の対応状況については、「既存の労委委員の活用で当面対応できる」とするものが 38 劳委 (86.4%)、「労委委員の経験者をあっせん員候補者に選ぶ」とするものが 6 劳委 (13.6%)、「労委委員以外の有識者をあっせん員候補者に選ぶ」とするものが 6 劳委 (13.6%)、「事務局職員をあっせん員候補者に選ぶ」とするものが 3 劳委 (6.8%) である (重複回答)。

なお、労働局において、ヒアリング結果によると、①大阪労働局においては、労働紛争調整官の指導の下、労働相談員 13 名があっせん事案 (537 件、平成 22 年度) の争点整理まで行い、その後については 3 名の労働紛争調整官が担当している、②福岡労働局では、労働紛争調整官 2 名があっせん事案 (119 件、平成 22 年度) の解決に向けた方向性の整理までを行う、③熊本労働局では、労働紛争調整官 1 名があっせん事案 (59 件、平成 22 年度) の争点整理までを行うなど、そのやり方は多様となっている。

東京都産業労働局では、労働相談とあっせんを一体として実施しているが、ヒアリング結果によると、「年間 5 万件を超える労働相談のほか、あっせん 639 件を 45 名の職員で処理 (平成 22 年度)」している。

(研修)

1 現状・分析

労委が事務局職員に対し、現在実施している研修としては、「国又は自治体が行う研修 (28 劳委)」、「部外の講師による研修 (22 劳委)」、「他機

関（JIRRA²等）が行う研修（15 労委）、「公益委員を講師とする研修（11 労委）」となっており、その他として「ブロック会議の議題検討等を通じた研修」がある。

今後の研修としては、労働法及び判例の研修やOJTを通じた実務能力の涵養が多く挙げられている（23 労委）。

なお、「職員配置等人事ローテーション」を挙げるものが5 劳委ある。

また、労働局における1か月程度の研修については、労働局における労働相談やあっせん処理の実績を踏まえ、職員の資質向上につながるとして「有意義である」との意見が8 劳委ある一方、職員の現在の配置状況や研修期間（1か月）に難があるとして「実施困難」との意見が19 劳委あり、さらに、研修効果がどの程度あるか明らかでないとして「必要性がない」との意見が12 劳委、他の先進労委での研修や視察の方が有益と思われるとして「別の研修」との意見が5 劳委ある。

ヒアリング結果において、①判例研究会（北海道、熊本）、②ワークルールに関する基礎講座（北海道）、③労働局職員を講師としての研修（宮崎）、④労働局と知事部局の産業労働観光部が共催する労働相談員のための研修参加（新潟）等を実施している労委があることが分かった。

福岡県労政主管部局において、ヒアリング結果によると、「全庁的に職員の在籍を5年とする人事ローテーション」を行っている。

2 提 案

ア 労委の人事ローテーション3年を前提とすれば、異動後半年以内に労働相談やあっせんの事務処理能力を習得することが必要である。個別労働紛争は、権利紛争であるので、法律的知識が不可欠であり、このような能力を得るために、計画的なOJT・自己研鑽を前提として、以下のような取組が効果的である（実施に向けては、さらに関係機関との調整を含め、検討が必要なものも含む）。

(ア) 各労委における自主的な研修（事例研究、中労委の提供する資料の活用、労委委員による講義等）

- (イ) 中労委における法的観点を中心とした実践的な研修の実施
- (ウ) 労働局における短期の実務研修、労働相談員向けの研修会への参加
- (エ) 労働大学校における個別労働紛争担当者向け研修の新設等
- (オ) 研修機関（JIRRA等）が実施する研修への参加

イ 他の機関において、職員の在籍を5年とする人事ローテーションの取

² JIRRAとは、1968年に設立され、「労使関係に関する調査研究を推進するとともに、国際労使関係協会(IIRA)の行う活動に構成員として参加し、我が国労使関係研究の水準の向上及び労使関係に関する理解の増進をはかること」を設立目的としている。なお、2009年4月から社団法人から任意団体へと組織変更した。

組がされるなど、事務局職員の能力向上の観点で理想的である。(例：福岡)

ウ 労委委員の能力向上については、総会等での担当委員自らの説明による具体的な処理事案の詳細な事例研究をすることが効果的であるということで一致している。

第5節 制度改正を要する課題

I 現状・分析

1 あっせん申請に対する訴え提起の時効中断

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

2 あっせん案の受諾につき、不当労働行為の労働委員会の和解調書の債務名義と同等の取扱い

本件に関し、問題となった「事案あり」とするのは5労委、「なし」とするのは39労委ある。

問題となった事案は、解決金支払いの不履行について裁判所へ相談するよう教示したもの、あっせん案の不履行について裁判となり、労委があっせん案文書写しに奥書証明したもの、あっせん合意後に当事者が翻意して再度あっせんとなったもの、あっせんで合意した未払い賃金の分割払いを履行しないものがある。

3 被申請者の労働委員会のあっせんへの出頭義務

当事者を強制参加させることが、あっせんによる合意形成に貢献するかについては、「大いに貢献」及び「貢献する」とするのは19労委、「あまり貢献しない」及び「貢献しない」とするのは25労委とほぼ半々となっており、見解が割れている。

なお、「貢献しない」とする理由については、仮に出頭義務が認められたとしても、あっせんが合意につながらない。

4 あっせん申請者への不利益取扱いの禁止

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

II 提 案

- ア いずれの課題についても、対応するのであれば法律改正が必要である。
- イ 今回の調査においては、問題となった「事案あり」とする労委はあるものの、事案の解決に支障を来す事態にまで至るものは把握されていない。
- ウ そもそも、労委の個別労働紛争のあっせんは、その実施の手続ばかりでなくその実施自体が各都道府県の実情に応じて行われているところである。
- エ 加えて、上述Ⅰの「2 債務主義」及び「3 出頭義務」は、審査の和解のような準司法的判断が求められるものであり、任意のあっせん制度としての限界を超えるところである。
- オ これらのことを考えれば、当委員会としては、全労委が一致して法改正を求めるることは困難であると認識する。
- カ なお、「1 時効中断」及び「4 不利益取扱いの禁止」については、労委のあっせん制度においても、あってしかるべきとの意見もあり、今後、本制度の発展状況やこれらの規定の不存在のため事案の解決に支障を来す事態の有無等を踏まえ、必要な検討を行うことが適当である。
- また、「4 不利益取扱いの禁止」については、労委へのあっせん申請に伴う不利益取扱いを防止する観点から、各労委において、条例等を根拠に不利益取扱い禁止の規定を設けることも考えられる。

第6節 その他

「労働基準法等法令違反が疑われるあっせん事件の取扱い」

I 現状・分析

労働基準法等法令違反が疑われる事案への対応については、条例等で除外されず、あっせん申請を受理するものが多い傾向（18 労委）である。

労働基準法等法令違反が疑われる事案について、あっせん申請時に申請者に対して申告できる旨説明しているのは 28 労委、説明していないのは 4 労委である。

また、労働基準法等法令違反が疑われる事案について、あっせんに応じる前に申告について被申請者に説明しているのは 3 労委のみである。

II 提 案

- ア 労働基準法は強行法規であり、罰則で担保されていることから、これに関連した事案を取り扱う場合には、この点について特段の配慮が必要であ

る。

イ あっせん申請事案において、労働基準法の適用が問題となる場合には、法律に従って、事案の処理を行うことは当然である。

この場合、事業所全体に大きな影響を与えるなど、事案の重大性、申請者の意向等を踏まえ、労働基準監督署への紹介も考慮する。

ウ あっせん申請事案が紛争の前提となる事実について当事者間で争いがある場合には、当事者双方の歩み寄りによる解決が期待できるものであり、労委のあっせんになじむものであることから、申請者が個別労働紛争での処理を希望するときには、労委では、あっせん申請として受け付けること自体は差し支えない。なお、あっせんが成立した場合においても、労働基準監督署に申告が行われ、受理されることがあることに留意する。

第2章 労働争議調整手続きの充実・強化のための取組

第1節 はじめに

労働争議については、「総争議」の件数が昭和49年には10,462件でピークであったが、その後年々遞減し、平成22年には682件でピーク時の6.5%となった。また、「争議行為を伴う争議」の件数でも昭和49年の9,581件をピークに年々递減し、平成22年には85件となった。

労委においては、調整事件の新規係属件数が昭和49年には2,249件とピークとなったものの、直近5年間ではおおむね500件台と地域の集団的労使紛争の解決ニーズに対応できているものと評価されている。なお、各労委別の新規調整係属件数においては1桁台が7割強の35労委となっている。

また、労委における調整事件の処理状況を見ると、平成22年度の事件解決率は約6割となり、平均処理期間でも約50日台となっていることから、労委としての紛争処理の役割はある程度果たされている。

このような中で、これまでの争議が減少しており、平成22年には労委の係属事件566件のうち、合同労組関連が393件と約7割を占め、このうち、207件（全体の36.8%）が「駆け込み訴え事件」である。また、紛争の内容は、「団交促進」（49.0%）が約半数を占めるものの、「解雇」（24.9%）、「その他賃金に関するもの」（22.2%）等のように労働条件の改善をめぐる紛争が目立ってきている。このように、合同労組の申請する「駆け込み訴え事件」が多くなり、実質的には解雇等個別労使紛争が増加している状況にある。

したがって、このような状況変化の中で、労委の対応状況について検討・分析し、より的確な対応を行うための提案を行うものである。

第2節 事件処理状況並びに迅速処理について

I 現状・分析

平均処理期間は、平成22年度には54.6日で、全体の約7割にあたる33労委が「現在の処理期間が妥当」と評価している。他方、5労委は「長期化傾向あり」とし、その要因が、自己の主張に固執して譲歩しようとしている当事者にある場合も多い。また、9労委においては、長期化した実例があるとしたものの、特殊な事例を除けば事件処理期間についてはおおむね妥当との評価である。

40 労委において、迅速処理に向けた主な取組として、①申請受理後速やかに事務局調査を実施、②事実関係や争点など詳細な資料を作成、③あっせ

ん員に事件の経過等を説明、④当事者の都合を最優先にあっせん日程を調整など個別労働紛争処理に準じた対応を行うべきとの意見が多い。

ヒアリングでは、北海道労委が当事者の意向を最大限尊重し、現地におけるあっせんの実施や休日・夜間での対応を行い、処理日数の短縮を図っているとしている。

集団的労使紛争の個別化に伴い、労委事務局職員に求められる能力について、「変化は生じていない」との意見が6割強の31労委ある。

他方、14労委においては、事務局職員の能力に「変化が生じている」とし、労働基準法や労働契約法等労働関係法令の一層の習熟を図る必要があることや実情（紛争に至った具体的な背景や当事者の思い等）に即した解決を図る識見が必要等の意見があり、このような変化に対応して、労委として、①最近の労働法判例や事案について委員対象とする研修会の開催、②労働法学研究会など外部研修への積極的参加、③事務局内で判例事例研究会の開催など職員の資質向上を図るとともに、ベテラン事務局職員による実務を通じた新任者の指導・育成に努めている。

ヒアリングでは、北海道労委が事務局職員向けに「判例研究会」や「ワーカルールに関する基礎講座」を実施していることが分かった。

II 提 案

合同労組に関する調整事件の増加にみられるように、集団的労使紛争が個別化し、権利紛争中心となったことに伴い、従来の集団的労使紛争におけるノウハウに加えて、法的知識の習得が必要となる。

この場合、労委において、個別労働紛争を担当している者の能力でカバーは可能と考える。具体的な方策については、「第1章 個別労働紛争の適切な解決の促進のための取組・課題」に係る提案を参考されたい。

なお、各労委においては、本来の集団的労使紛争（利益紛争）の調整事件が減少していることから、集団的労使紛争の解決に向けたノウハウの伝承が課題となることに留意する必要がある。

第3節 解決率向上に向けての方策

I 現状・分析

合同労組に関する調整事件が多くなる中で、直近5年間の調整事件は、新規係属件数が500件前後で推移している。労委全体の解決率は、直近3か年では、平成20年度は68.8%、平成21年度は65.9%、平成22年度は65.3%と6割程度でおおむね変化はない。

全体の約6割に当たる31労委で、解決率に「特段の変化はない」としている。一方、7労委は「低下している」とし、その要因として、①使用者側において、合同労組を労働組合として認識していないなど、労働法制に関する知識が乏しいこと、②使用者側は合同労組とは定常的な交渉がなく、個別事案について、突如、合同労組から交渉を持ちかけられることから、労働組合としての話し相手として拒否していること、③労働組合と労働組合員の事件解決に向けた考え方の違いがあるなど意思疎通が問題となる場合があることなどを指摘している。

また、合同労組に関する調整事件の解決率の向上のため、労委の取組として、使用者側に対して、合同労組が労働組合としての交渉当事者であることを十分理解を求めることがや合同労組側にも、労働者個人の意向を十分把握することなどが有効としている。

II 提 案

- ア 被申請者の調整事件の参加率についての調査データはないが、個別労働紛争の方策（第1章第4節）で述べたとおり、労委の三者構成のメリット（偏りがない、専門性が高い、当事者が話し易いなど）を最大限活用して、被申請者の参加に向けて努力することが必要である。
- イ 集団的労使紛争の個別化に伴い、合同労組に関する調整事件の処理に当たっては、以下の事項に留意する必要がある。
 - (ア) 労委は、労働組合側に対して、労働組合が労働組合員個人との意見が異なる場合には、両者が共通認識を持つように働きかける。
 - (イ) 合同労組に対する認識の違いにより話合いに歩み寄りがない場合、裁判手続においては時間・費用がかかること、他方、労委では三者構成のメリットを通じた的確な解決が可能であることを説明し、説得することが重要である。

第4節 その他

「団交拒否事案等の不当労働行為の申立てに際し、調整手続による解決が見込まれる場合の対応」

I 現状・分析

全体の4割強に当たる20労委で、「不当労働行為の救済申立を受理し和解手続を行っている」としているものの、9労委では「不当労働行為の救済申立を受理する前に調整手続きに係る説明、働きかけ」とし、8労委では「調

整手続きの説明をした上で申請者の意向を確認している」など各労委で対応は様々である。

いずれの労委においても、申請者の意向を尊重して対応することとしている。

しかし、紛争当事者は不当労働行為事件においては、事実認定等審問手続きに長期間を要すること、他方、話し合いでの解決手法としての調整手続きのメリット（簡易・迅速）があることを十分認識しているかは不明である。

II 提 案

労委は、審査手続きを希望する者に対し、審査手続に比べて簡易迅速に解決できる等を説明し、選択肢を与えることに意義がある。

個別労働紛争に係る都道府県労政主管部局と労働委員会の機能分担一覧
(平成23年11月1日現在)

1	相談	あっせん
劳政	○	
劳委		○

30労委

北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、茨城、栃木、群馬、千葉、新潟、山梨、長野、静岡、石川、福井、岐阜、愛知、三重、滋賀、京都、奈良、広島、山口、徳島、佐賀、長崎、熊本、鹿児島、沖縄

2	相談	あっせん
劳政	○	
劳委	○	○

9労委

福島、富山、和歌山、鳥取、島根、岡山、香川、愛媛、宮崎
(島根は、助言+あっせん)

3	相談	あっせん
劳政	○	○
劳委		○

4労委

埼玉、神奈川、大阪、大分

4	相談	あっせん
劳政	○	○
劳委	○	○

5	相談	あっせん
劳政	○	○
劳委		

2労委

東京、福岡

6	相談	あっせん
劳政	○	
劳委		

7	相談	あっせん
劳政		
劳委		

1労委

兵庫

8	相談	あっせん
劳政		
劳委	○	○

1労委

高知

総計 47労委

- (注) 1 本一覧は、各都道府県の条例・規則等の規程に基づき分類・整理したものである。
 2 あっせんの受理については、労働委員会が行うものや、相談の延長で知事部局で行うものなど様々となっている。
 また、労働委員会があっせんの受理を行う場合でも、労働委員会に併任されている知事部局の職員が行う（実質は知事部局職員が行う）ケースもある。

参考 1

全労委運営委員会 平成 21 年 11 月 13 日 決定
平成 22 年 11 月 12 日 一部改訂

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 オブザーバー委員（次期委員の候補者）
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。
- (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。

（備考）

平成 22 年 7 月 9 日の全労委運営委員会にて、3 (2)(3)（オブザーバー委員の規定）の追加を承認済み。同年 10 月（第 2 期委員会）からオブザーバー委員が参加。

参考 2

労働委員会活性化のための検討委員会(第3期)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	放送大学教授
	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	四 国	徳 島	吉田 耕造	全国一般徳島地方労働組合書記長
	九 州	福 岡	上野 茂伸	連合福岡副事務局長
	——	中労委	大山 勝也	JAM参与
使用者委員	中 部	富 山	佐藤 登	社団法人富山県経営者協会専務理事
	近 畿	京 都	向井仲 和美	京都経営者協会専務理事
	——	中労委	安堂 誠	元王子製紙株式会社常務取締役人事本部長

注)◎委員長、○委員長代理

参考 3

労働委員会活性化のための検討委員会（第3期）開催経過

第1回（平成23年10月18日（火）13：00～）総会室

- (1) 検討項目について
- (2) 第3期の会議の進め方について
- (3) 実態アンケート調査及びヒアリングの実施について①
- (4) その他

第2回（平成23年11月16日（水）9：30～）606会議室

- (1) 今後の検討課題についての追加的な議論
- (2) 実態アンケート調査及びヒアリングの実施について②
- (3) ヒアリング項目の検討①（労働局、労政主管部局分）
* 実態アンケート調査の実施（12月19日締切）

第3回（平成24年1月30日（月）16：00～）総会室

- (1) 実態アンケート調査集計結果の事務局報告
- (2) ヒアリングの実施①
大阪労働局、東京都産業労働局
- (3) ヒアリング項目の検討②（都道府県労働委員会分）
* 必要に応じて現地ヒアリング

第4回（平成24年2月14日（火）13：00～16：00）総会室

- (1) ヒアリングの実施②
都道府県労働委員会からのヒアリング①
徳島県労働委員会、京都府労働委員会（個別労働紛争）
北海道労働委員会、大阪府労働委員会（集団的労使紛争）

第5回（平成24年2月29日（水）13：00～16：00）総会室

- (1) ヒアリングの実施③
都道府県労働委員会からのヒアリング②
富山県労働委員会、愛知県労働委員会（個別労働紛争）
- (2) 意見交換

第6回（平成24年4月12日（木）13：00～15：00）総会室

意見交換

第7回（平成24年5月10日（木）13：00～15：00）総会室

意見交換

第8回（平成24年6月20日（水）10：00～12：00）606会議室

意見交換（報告書のとりまとめ）