

資 料

1	第41期鳥取県労働委員会委員名簿	41
2	鳥取県労働委員会あっせん員候補者名簿	42
3	事務局職員名簿	44
4	年別事件件数調	45
5	年別事件処理件数調	46
6	年別地区別事件件数調	49
7	条例、要綱、申合せ事項等	50
	○鳥取県労働委員会の運営に関する規則	50
	○鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例	51
	○鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例施行規則	54
	○個別労働関係紛争のあっせんの手続に関する実施要領	57
	○鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例等に基づく事務 の一部を労働委員会に委任する規則	59
	○知事の権限に属する事務（あっせん申請書の受理）の補助執行について	60
	○知事の権限に属する事務（労働相談）の補助執行について	61
	○鳥取県労働委員会情報公開調整委員会設置要綱	62
	○鳥取県労働委員会幹事会設置要綱	63
	○鳥取県労働委員会あっせん員候補者に関する内規	64
	○鳥取県労働委員会個別労働関係紛争あっせん員候補者に関する内規	66
	○不当労働行為審査に関する申合せ	68
8	審査業務改善委員会報告書	72
9	中央労働委員会及び都道府県労働委員会所在地一覧	86

※ 資料は平成20年1月1日現在とした。

1 第41期鳥取県労働委員会委員名簿（任期：H19.5.10～H21.5.9）

（平成20年1月1日現在）

区分	氏名	現職等	住所
公益委員	(会長) 太田正志	弁護士	米子市
	(会長代理) 河本充弘	弁護士	鳥取市
	松田道昭	(元)鳥取県議会議員	東伯郡琴浦町
	安酸早苗	社会保険労務士	米子市
労働者委員	竹内篤子	(元)全国労働者共済生活協同組合連合会鳥取県本部職員	鳥取市
	仁宮敬富	全国一般労働組合鳥取地方本部会長	島根県松江市
	磯江智昭	日本労働組合総連合会鳥取県連合会会長	東伯郡湯梨浜町
	竹内克徳	鳥取三洋電機労働組合中央執行委員長	鳥取市
	手嶋ひとみ	日本労働組合総連合会鳥取県連合会職員	東伯郡北栄町
使用者委員	杵村善久	株式会社山陰放送代表取締役会長	米子市
	上原信一	社団法人鳥取県経営者協会専務理事	鳥取市
	山本智通	境港海陸運送株式会社代表取締役社長	米子市
	川口眞佐子	株式会社川口義治商店常務取締役	鳥取市
	稲井幾子	株式会社いない取締役副社長	倉吉市

※ 公益委員1名欠員。

委員の異動

区分	氏名	任命年月日	退任年月日
公益	安本 仁子	平成15年 3月27日	平成19年 11月30日
使用者	三橋 明	平成11年 9月1日	平成19年 5月9日

2 鳥取県労働委員会あっせん員候補者名簿（任期：H19.5.10～H21.5.9）

（平成20年1月1日現在）

氏名	現職等	住所	備考
太田 正志	弁護士 鳥取県労働委員会公益委員（会長）	米子市	
河本 充弘	弁護士 鳥取県労働委員会公益委員（会長代理）	鳥取市	
松田 道昭	（元）鳥取県議会議員 鳥取県労働委員会公益委員	東伯郡琴浦町	
安酸 早苗	社会保険労務士 鳥取県労働委員会公益委員	米子市	
杉本 善三郎	弁護士	倉吉市	
松本 伸介	鳥取地方裁判所民事調停委員 鳥取簡易裁判所民事調停委員 司法書士	八頭郡八頭町	
長井 いずみ	税理士	鳥取市	
竹内 篤子	（元）全国労働者共済生活協同組合連合会 鳥取県本部職員 鳥取県労働委員会労働者委員	鳥取市	
仁宮 敬富	全国一般労働組合鳥取地方本部会長 鳥取県労働委員会労働者委員	島根県松江市	
磯江 智昭	日本労働組合総連合会鳥取県連合会会長 鳥取県労働委員会労働者委員	東伯郡 湯梨浜町	
竹内 克徳	鳥取三洋電機労働組合中央執行委員長 鳥取県労働委員会労働者委員	鳥取市	

氏 名	現 職 等	住 所	備 考
手 嶋 ひとみ	日本労働組合総連合会鳥取県連合会職員 鳥取県労働委員会労働者委員	東伯郡北栄町	
安 田 邦 夫	(元)日本労働組合総連合会鳥取県連合会会長	米 子 市	
福 田 光 明	日本労働組合総連合会鳥取県連合会副事務局長	八頭郡八頭町	
五十嵐 美知義	日本労働組合総連合会鳥取県連合会事務局長	鳥 取 市	
杵 村 善 久	株式会社山陰放送代表取締役会長 鳥取県労働委員会使用者委員	米 子 市	
上 原 信 一	社団法人鳥取県経営者協会専務理事 鳥取県労働委員会使用者委員	鳥 取 市	
山 本 智 通	境港海陸運送株式会社代表取締役社長 鳥取県労働委員会使用者委員	米 子 市	
川 口 眞佐子	株式会社川口義治商店常務取締役 鳥取県労働委員会使用者委員	鳥 取 市	
稲 井 幾 子	株式会社いない取締役副社長 鳥取県労働委員会使用者委員	倉 吉 市	
能 登 克 浩	倉吉商工会議所専務理事	倉 吉 市	H19. 7. 26 任 命
千 原 達 郎	米子商工会議所専務理事	米 子 市	H19. 11. 22 任 命
木 下 辰太郎	株式会社鳥取銀行常勤監査役	米 子 市	H19. 7. 26 任 命
足 田 晃	鳥取県労働委員会事務局長	鳥 取 市	
竹 本 英 雄	鳥取県労働委員会事務局次長兼審査調整課長	鳥 取 市	

※ 個別労働関係紛争あっせん員候補者も上記名簿のとおりである。
 ※ 事務局長、事務局次長の任期は在任期間。

あっせん員候補者の異動

氏 名	任命年月日	退任年月日
石富 和彦	平成19年 5月10日	平成19年 7月26日
山根 邦重	平成19年 5月10日	平成19年 7月26日
住田 篤美	平成19年 5月10日	平成19年 11月22日
安本 仁子	平成19年 5月10日	平成19年 11月30日

3 事務局職員名簿

(平成20年1月1日現在)

課・担当名	職 名	氏 名	発令年月日	備 考	
事務局長		足 田 晃	平成 18. 4. 1		
事務局次長 兼審査調整課長		竹 本 英 雄	平成 17. 4. 1	H14. 4. 1～H16. 3. 31次長 H16. 4. 1～H17. 3. 31次長 (調整課長事務取扱)	
審 査 調 整 課	審査 担当	主 幹	佐々木 登美雄	平成 17. 4. 1	
		主 事	山 本 真 之	平成 16. 4. 1	
	相 談 ・ 調 整 担 当	主 幹	岩 本 文 彦	平成 17. 4. 1	H16. 4. 1～H17. 3. 31 調整課課長補佐
		副 主 幹	下 田 奈美子	平成 18. 4. 1	H17. 4. 1～H18. 3. 31主任
		副 主 幹	田 崎 直 幸	平成 19. 4. 1	
		主 事	北 川 哲 男	平成 17. 4. 1	

4 年別事件件数調

(昭和21年～平成19年)

区分 年別	調 整 事 件				実情調査	個別労働 関係紛争 あつせん	不当労働 行 為	資格審査	認定告示	行政訴訟 事 件	再審査 事 件
	あつせん	調 停	仲 裁	計							
昭和 21～34	64	11		75	93		27	307		2	3
35	2			2	6		1	20			
36	11	2		13	8		3	29		1	1
37	13	4	2	19	11		2	34			
38	16	3		19	20		4	44			1
39	15	3		18	27		5	14			
40	23	5		28	24		4	5	3		1
41	12			12	28		8	24			
42	21			21	36		2	26	1		
43	6			6	31		1	1			2
44	12	3		15	33			12			
45	21	1		22	42		8	11	1		
46	40	3		43	55		6	25			
47	30	3		33	37		4	2			
48	18	1		19	38		5	15			
49	20			20	38		9	18	1	1	
50	23			23	38		6	26		1	
51	19	2		21	37		17	29			
52	8			8	29		1	12		1	
53	9			9	35		3	11			
54	8			8	34		2	11			
55	6			6	31		1	3			
56	12	1		13	39		1	11			
57	12	12		24	35		2	3			
58	11	3	5	19	26		7	7			
59	14	16	1	31	28		5	19			
60	5	1		6	22		2	10			
61	13		1	14	27		1	2			
62	9			9	20			6			1
63	11			11	27		1	4			1
平成元	4			4	23		4	12			
2	9			9	37						
3	11			11	39			5			1
4	3			3	27		1	1			
5	5			5	26		1	7			1
6	5	1		6	20			1			
7	3			3	20			7			
8	1			1	21			1			
9	2			2	23			4			
10	1			1	20		2	4			
11				0	23			4			
12				0	22		1	1			
13				0	25		1	5			2
14	1			1	25	1					
15				0	24	12	3	6			
16	1			1	24	9		1			2
17				0	24	9		4			
18	3			3	19	17	1	9			
19	2			2	19	19		3			
計	535	75	9	619	1,416	67	152	816	6	6	16

5 年別事件処理件数調

(1) 審査事件

区分 年別	不 当 労 働 行 為 事 件															
	取 扱 開 始			審 査 状 況											本 年 申	
	前 年 か ら の 繰 越	本 年 申 立 て	計	申 立 て の 却 下	申立ての取下げ			全 部 救 済	一 部 救 済	棄 却	移 管	処 罰 請 求	終 結 計	次 年 へ 繰 越 し	解 雇	不 利 益 処 分
					自 発 的	和 解 関 与	左 外									
昭和 21～34	7	27	34		3	5	9	3	3	2	1	1	27	7	21	3
35		1	1				1						1	0		
36		3	3						2	1			3	0	2	1
37		2	2	1			1						2	0	1	1
38		4	4				1		1	1			3	1	1	1
39	1	5	6		1	1	3						5	1	2	3
40	1	4	5		1		1		2				4	1		2
41	1	8	9			1	5						6	3	3	4
42	3	2	5			1							1	4	2	
43	4	1	5		1		1		1	1			4	1		1
44	1		1			1							1	0		
45		8	8			1	3						4	4	1	4
46	4	6	10		1	3	2						6	4		5
47	4	4	8			3	4		1				8	0	1	
48		5	5										0	5	1	2
49	5	9	14		1		3		1				5	9	2	7
50	9	6	15		1	1	3		1				6	9	1	4
51	9	17	26		1		6			1			8	18	2	12
52	18	1	19			8	1	1					10	9	1	
53	9	3	12				8						8	4		2
54	4	2	6				3						3	3	1	1
55	3	1	4				2						2	2	1	
56	2	1	3				1						1	2		1
57	2	2	4				1						1	3		2
58	3	7	10		5								5	5		7
59	5	5	10				1						1	9	1	1
60	9	2	11				4						4	7		
61	7	1	8			4							4	4		1
62	4		4						2				2	2		
63	2	1	3						2				2	1		1
平成元	1	4	5				1						1	4		2
2	4		4										0	4		
3	4		4	1			1		1				3	1		
4	1	1	2										0	2		
5	2	1	3						1				1	2	1	
6	2		2				1						1	1		
7	1		1										0	1		
8	1		1										0	1		
9	1		1										0	1		
10	1	2	3		1	1							2	1		
11	1		1										0	1		
12	1	1	2										0	2		1
13	2	1	3	1						1			2	1		
14	1		1						1				1	0		
15		3	3						1				1	2		1
16	2		2						2				2	0		
17			0										0	0		
18		1	1			1							1	0		
19			0										0	0		
計	142	152	294	3	16	31	67	4	22	7	1	1	152	142	45	70

(昭和21年～平成19年)

立事件内訳			労働組合資格審査						認定告示			行政訴訟		再審査事件		
			取扱開始			取下げ・打切り	資格審査		次年へ繰越し	申請	結果		次年へ繰越し		前年からの繰越し	本年提訴
支配介入	団交拒否	その他	前年からの繰越し	本年申請	計		資格あり	資格なし			認定告示	打切り・その他		前年からの繰越し		
12	5		1	307	308	17	289	1	1				1	2	3	
1				20	20	1	19		0							
3				29	29		29		0					1	1	
2				34	34	1	33		0				1			
3	1			44	44	2	41		1						1	
4			1	14	15	2	12		1							
4	1		1	5	6	1	4		1	3	3				1	
7	2		1	24	25	6	15		4							
1			4	26	30	3	23		4	1	1					
			4	1	5	3	1		1						2	
			1	12	13	2	11		0							
5				11	11	4	3		4	1		1				
2	1		4	25	29	6	18		5		1					
3			5	2	7	5	2		0							
4				15	15		9		6							
3	3		6	18	24	6	5		13	1	1			1		
2	4		13	26	39	6	23		10					1		
15	8	3	10	29	39	6	3		30				1			
1	1		30	12	42	18	13		11				1	1		
1	1		11	11	22	10	9		3				2			
2	2		3	11	14	3	8		3				2			
1	1		3	3	6	3	1		2							
1			2	11	13	1	10		2							
1	2	1	2	3	5	1			4							
2	2	1	4	7	11		6		5							
5	4		5	19	24	1			23							
1	1		23	10	33	4	8		21							
1			21	2	23	17	1		5							
			5	6	11		10		1						1	
1			1	4	5		4		1						1	
4	1		1	12	13	1	6		6							
			6		6				6							
			6	5	11	1	9		1						1	
1	1		1	1	2				2							
1			2	7	9		6		3						1	
			3	1	4	2	1		1							
			1	7	8	1	6		1							
			1	1	2		1		1							
			1	4	5		4		1							
	2		1	4	5	2	2		1							
			1	4	5		4		1							
1			1	1	2		1		1							
	1		1	5	6		5		1						2	
			1		1		1		0							
1	2			6	6	1	4		1							
			1	1	2		2		0						2	
				4	4		4		0							
	1			9	9	7	2		0							
				3	3		3		0							
96	47	5	189	816	1,005	144	671	1	189	6	6	0	1	8	6	16

(2) 調整事件

(昭和21年～平成19年)

区分 年別	前年からの繰越	本年申請	計	調整状況							解決率 (%)
				解決	不調	打ち切り	取下げ	不開始	移管	次年繰越	
昭和 21～45		250	250	158	16	57	18	0	1		68
46		43	43	17	1	20	5				45
47		33	33	16	3	10	4				55
48		19	19	9	1	7	2				53
49		20	20	8		6	5			1	57
50	1	23	24	17		4	2			1	81
51	1	21	22	8		11	1			2	42
52	2	8	10	8		1				1	89
53	1	9	10	6		4					60
54		8	8	4		2	1			1	67
55	1	6	7	1	1	5					14
56		13	13	6		7					46
57		24	24	9	2	2				11	69
58	11	19	30	17	4	5	1	3			65
59		31	31	9	4	8	9			1	43
60	1	6	7	3		4					43
61		14	14	8		5	1				62
62		9	9	6		3					67
63		11	11			11					0
平成元		4	4		1	3					0
2		9	9	1		8					11
3		11	11			10	1				0
4		3	3			3					0
5		5	5	2		3					40
6		6	6		1	2	3				0
7		3	3			2				1	0
8	1	1	2			1	1				0
9		2	2			2					0
10		1	1	1							100
11			0								
12			0								
13			0								
14		1	1	1							100
15			0								
16		1	1				1				0
17			0								
18		3	3	3							100
19		2	2	1						1	100
計	19	619	—	319	34	206	55	3	1	20	52

(注) 解決率=解決÷(解決+不調+打ち切り)

(3) 個別労働関係紛争あっせん事件

(平成14年～平成19年)

区分 年別	前年からの繰越	本年申請	計	終結処理区分						解決率 (%)
				解決	取下げ (関与解決)	取下げ	打ち切り	不開始	次年繰越	
平成14		1					1			0
15		12	12	5	2	1	4			58
16		9	9	6	1		2			78
17		9	9	5	1		3			67
18		17	17	10	1		6			65
19		19	19	6	2	3	3	3	2	57
計	0	67	—	32	7	4	19	3	2	63

(注) 解決率={解決+取下げ(関与解決)}÷{解決+取下げ(関与解決)+取下げ+打ち切り}

6 年別地区別事件件数調

(平成10年～平成19年)

事件名	地区名	事件内訳	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	計	
調整事件	東部	あっせん	1				1		1			1	4	
		調停											0	
		仲裁											0	
		計	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	4	
	中部	あっせん										1	1	2
		調停												0
		仲裁												0
		計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	西部	あっせん										2		2
		調停												0
		仲裁												0
		計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
計	あっせん	1					1		1		3	2	8	
	調停												0	
	仲裁												0	
	計	1	0	0	0	1	0	1	0	3	2	8		
実情調査	東部		13	12	14	12	11	10	11	11	10	11	115	
	中部					2	2	2	2	2	1	2	13	
	西部		7	11	8	11	12	12	11	11	8	6	97	
	計		20	23	22	25	25	24	24	24	19	19	225	
個別労働関係紛争 あっせん事件	東部							5	3	5	3	7	23	
	中部							1	1	1	3	3	9	
	西部						1	6	5	3	11	9	35	
	計						1	12	9	9	17	19	67	
不当労働行為事件	東部		2					2			1		5	
	中部					1							1	
	西部				1			1					2	
	計		2	0	1	1	0	3	0	0	1	0	8	
行政訴訟事件													0	
再審査事件						2			2				4	

7 条例、要綱、申合せ事項等

鳥取県労働委員会の運営に関する規則

平成17年2月25日

鳥取県労働委員会規則第1号

(趣旨)

第1条 この規則は、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「法」という。)第26条第2項及び労働組合法施行令(昭和24年政令第231号)第26条の3の規定に基づき、鳥取県労働委員会(以下「労働委員会」という。)の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(総会の招集)

第2条 労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号)第4条第1項に規定する総会の招集日は、毎月第2木曜日及び第4木曜日とする。ただし、総会の招集日が鳥取県の休日を定める条例(平成元年鳥取県条例第5号)第1条第1項に規定する県の休日にかかる場合その他労働委員会会長(以下「会長」という。)が必要と認めるときは、会長は、総会の招集日を変更し、又は総会を招集しないことができる。

(審査の期間の目標)

第3条 労働委員会は、法第27条の18の規定に基づき、審査の期間の目標(以下「目標」という。)を総会において決定するものとする。

2 労働委員会は、前項の規定に基づいて目標を定めたときは、鳥取県公報への登載及びインターネットの利用その他の方法により公表するものとする。

(目標の達成状況その他の審査の実施状況の公表)

第4条 労働委員会は、目標の達成状況その他の審査の実施状況を、審査を実施した年の翌年の1月末日までに公表するものとする。

2 前項の規定により公表する事項は、次のとおりとする。

- (1) 事件の概要
- (2) 審査の概要
- (3) 事件の終結状況
- (4) 目標の達成状況
- (5) その他会長が必要と認める事項

3 第1項の公表は、鳥取県公報への登載及びインターネットの利用その他の方法により行うものとする。

附 則

この規則は、平成17年3月1日から施行する。

鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例

平成14年3月29日

鳥取県条例第6号

(目的)

第1条 この条例は、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（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。以下「個別労働関係紛争」という。）について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする。

(紛争の自主的解決)

第2条 個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。

(労働者、事業主等に対する情報提供等)

第3条 知事は、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(あっせん)

第4条 知事は、個別労働関係紛争（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、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第26条第1項に規定する紛争並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く。以下この条及び第6条において同じ。）について、当該個別労働関係紛争の当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方又は一方からあっせんの申請があった場合には、あっせんを行うものとする。

2 知事は、前項の申請があった場合において、当該申請に係る個別労働関係紛争が次の各号のいずれかに該当するときは、同項の規定にかかわらず、あっせんを行わないことができる。

- (1) 県外の事業所における労働関係に係るもの
- (2) 訴えの提起がなされているもの又は判決が確定し、裁判上の和解が調い、若しくは訴えに係る請求の放棄若しくは認諾がなされたもの
- (3) 民事調停法（昭和26年法律第222号）による調停の申立てがなされているもの又は同法による調停が成立したもの
- (4) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）による解決の援助を求められたものであって同法による都道府県労働局長による助言、指導若しくは勧告がされ、若しくはこれらをしないことが決定されるまでの間にあるもの又は同法第14条第1項の紛争調整委員会に係属しているもの若しくは同法による調停が成立したもの
- (5) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）による解決の援

助を求められたものであって同法による都道府県労働局長による助言若しくは指導がされ、若しくはこれらをしないことが決定されるまでの間にあるもの又は同法第6条第1項の紛争調整委員会に係属しているもの若しくは同法によるあっせんが成立したもの

(6) 労働基準法（昭和22年法律第49号）等に係る法令違反があるとして労働者から申告がされたものであって労働基準監督署長その他の行政官庁による助言、指導、処分等がされ、若しくはこれらをしないことが決定されるまでの間にあるもの

(7) 労働審判法（平成16年法律第45号）による労働審判手続の申立てがなされているもの又は同法による調停が成立したもの若しくは同法による労働審判が行われたもの

(8) その他紛争の実情があっせんに適さず、又はあっせんの必要がないと認められるもの

3 事業主は、労働者が第1項の申請を行ったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（あっせん員候補者）

第5条 知事は、労働関係調整法第10条に規定する名簿に記載されている者を個別労働関係紛争あっせん員候補者として委嘱する。

（あっせん員の指名）

第6条 知事は、第4条第1項のあっせんに、前条の規定により委嘱された者のうちからあっせんの申請に係る個別労働関係紛争（以下「事件」という。）ごとに指名する個別労働関係紛争あっせん員（以下「あっせん員」という。）に行わせるものとする。

2 知事は、前項のあっせん員の指名に当たっては、使用者を代表する者、労働者を代表する者及び公益を代表する者としてそれぞれ1人を指名するものとする。ただし、事件の処理に関し必要があると認めるときは、指名するあっせん員の数を増員することができる。この場合において、使用者を代表する者として指名する者と労働者を代表する者として指名する者は、同数でなければならない。

（あっせんの方法）

第7条 あっせん員は、紛争当事者間をあっせんし、紛争当事者双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が迅速に解決されるように努めなければならない。

2 あっせん員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じ、参考人から意見を聴取し、又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。

3 前項のあっせん案の作成は、あっせん員の全員一致をもって行うものとする。

（あっせんの打切り）

第8条 あっせん員は、事件があっせんによっては解決の見込みがないと認めるときは、あっせんに打ち切ることができる。

（秘密を守る義務）

第9条 あっせん員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた

後も同様とする。

(適用除外)

第10条 この条例は、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者並びに国家公務員及び地方公務員については、適用しない。ただし、地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第15条第1項の企業職員、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第47条の職員及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であって地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第3条第4号の職員以外のものの勤務条件に関する事項についての紛争については、この限りでない。

(規則への委任)

第11条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成14年4月1日から施行する。

附 則(平成16年条例第3号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成16年4月1日から施行する。ただし、第6条中知事等の退職手当に関する条例第7条第1項の改正(同条を第6条とする改正及び「又は同項に規定する企業職員等」を「、同項に規定する企業職員等又は同項に規定する特定一般地方独立行政法人等職員」に改める部分を除く。)及び第11条中鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例第4条第1項の改正は、公布の日から施行する。

附 則

この条例は、平成18年4月1日から施行する。

鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例施行規則

平成14年3月29日

鳥取県規則第14号

(趣旨)

第1条 この規則は、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例（平成14年鳥取県条例第6号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

(あっせんの申請)

第2条 条例第4条第1項の規定により同項のあっせん（以下「あっせん」という。）の申請をしようとする者（以下「申請者」という。）は、次に掲げる事項を記載した申請書（以下「あっせん申請書」という。）を知事に提出しなければならない。この場合において、同項に規定する紛争当事者（以下「紛争当事者」という。）の双方によるあっせんの申請は、連名により行わなければならない。

(1) 申請年月日

(2) 申請者の氏名及び住所（法人にあつては、名称、所在地及び代表者の氏名）

(3) 紛争当事者の一方によりあっせんの申請をする場合には、他の一方の紛争当事者（以下「被申請者」という。）の氏名及び住所（法人にあつては、名称、所在地及び代表者の氏名）

(4) 関係事業所の名称、所在地、従業員数及び事業の種類

(5) あっせんに求める事項及びその理由

(6) 紛争の経過及び紛争当事者の主張

(7) 条例第4条第2項各号のいずれにも該当しない旨

(あっせん員候補者名簿)

第3条 知事は、条例第5条の個別労働関係紛争あっせん員候補者（以下この項において「あっせん員候補者」という。）の委嘱をしたときは、遅滞なく、次に掲げる事項を記載したあっせん員候補者名簿を作成し、一般の閲覧に供するものとする。

(1) あっせん員候補者の氏名及び職業

(2) あっせん員候補者の経歴

(3) あっせん員候補者を委嘱した年月日

2 知事は、前項の記載事項に変更があつた場合には、遅滞なく、当該記載事項を変更するものとする。

(あっせんの開始等)

第4条 知事は、あっせんを行うときは、紛争当事者に対し、遅滞なく、その旨、条例第6条第1項の個別労働関係紛争あっせん員（以下「あっせん員」という。）の氏名その他必要な事項を通知するものとする。

2 知事は、必要があると認めるときは、当該事件（条例第6条第1項に規定する事件をいう。）

以下同じ。)の事実の調査を職員に行わせることができる。

- 3 知事は、条例第4条第2項の規定によりあつせんを行わないこととしたときは、申請者に対し、遅滞なく、その理由を付してその旨を通知するものとする。

(あつせんの期日等)

第5条 あつせん員は、あつせんの期日及び場所を定めて紛争当事者に通知するものとする。

- 2 前項の規定によりあつせんの期日を指定された紛争当事者は、あらかじめあつせん員の許可を受けて、補佐人を伴って出席し、補佐人に意見の陳述の補佐をさせることができる。
- 3 紛争当事者は、あつせんの期日における意見の陳述等を他人に代理させる場合には、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して、あつせん員に提出し、許可を受けなければならない。

(あつせん案の受諾)

第6条 あつせん員は、紛争当事者の双方が条例第7条第2項のあつせん案を受諾したときは、当該あつせん案に署名又は記名押印をするものとする。この場合において、紛争当事者も当該あつせん案に署名又は記名押印をするものとする。

(あつせんの打ち切り)

第7条 あつせん員は、次の各号のいずれかに該当するときは、条例第8条の規定に基づき、あつせんを打ち切ることができる。

- (1) 第4条第1項の通知を受けた被申請者が、あつせんの手続に参加する意思がない旨を表明したとき。
 - (2) 条例第7条第2項の規定に基づき提示されたあつせん案について、紛争当事者の一方又は双方が受諾しないとき。
 - (3) 紛争当事者の一方又は双方があつせんの打ち切りを申し出たとき。
 - (4) 前3号に掲げるもののほか、あつせんによっては事件の解決の見込みがないと認めるとき。
- 2 あつせん員は、条例第8条の規定によりあつせんを打ち切ったときは、紛争当事者に対し、遅滞なく、その理由を付してその旨を通知するものとする。

(あつせんの取下げ等)

第8条 申請者は、事件が解決し、又はあつせんが打ち切られるまでは、いつでもあつせんを求める事項の全部若しくは一部を取り下げ、又は変更し、若しくは追加することができる。

- 2 知事は、前項の取下げ又は変更若しくは追加があったときは、被申請者に対し、遅滞なくその旨を通知するものとする。
- 3 第1項の取下げがあったときは、あつせんは、取り下げられた事項について終了する。

(知事への報告)

第9条 あつせん員は、あつせんを求める事項の全部が取り下げられ、事件が解決し、又はあつせんを打ち切ったときは、その経過及び結果を知事に報告しなければならない。

(あっせん手続の非公開)

第10条 あっせん員が行うあっせんの手続は、公開しないものとする。

(雑則)

第11条 この規則に定めるもののほか、あっせんに関し必要な事項は、知事が別に定める。

附 則

この規則は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年10月28日から施行する。

個別労働関係紛争のあっせんの手続に関する実施要領

平成14年 3月28日

第875回定例総会決定

(趣旨)

第1条 この要領は、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例施行規則（平成14年鳥取県規則第14号。以下「規則」という。）第11条の規定に基づき、あっせんの手続に関し必要な事項を定めるものとする。

(あっせんの申請)

第2条 鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例（平成14年鳥取県条例第6号。以下「条例」という。）第4条第1項に規定するあっせんの申請は、労働委員会事務局で行うことができるものとする。

2 規則第2条のあっせん申請書は、様式第1号のとおりとする。

(担当職員)

第3条 会長は、条例第4条第1項に規定するあっせんの申請があったときは、速やかに当該事件を担当する事務局職員（以下「担当職員」という。）を指名するものとする。

(開始及び不開始の通知)

第4条 規則第4条第1項のあっせんの開始の通知は申請者に対しては様式第2号により、被申請者に対しては様式第3号により、同条第3項のあっせんの不開始の通知は様式第4号により行うものとする。

(あっせん員の指名)

第5条 会長は、条例第6条第2項の規定によりあっせん員を指名する場合において、事件の適正な解決のため、紛争当事者の要望等諸般の事情を考慮するものとする。

(調査)

第6条 会長は、あっせんを開始する場合には、原則として、規則第4条第2項の規定により速やかに担当職員に担当事件の調査を行わせるものとする。

(あっせんの実施)

第7条 あっせん員は、規則第5条第1項によりあっせんの期日及び場所を定めるにあたって、紛争当事者の要望等を考慮するものとする。

2 規則第5条第1項のあっせんの期日等の通知は、様式第5号により行うものとする。

(補佐人及び代理人の許可等)

第8条 規則第5条第2項の補佐人の許可及び同条第3項の代理人の許可（以下この条において「許可」という。）の申請書は様式第6号のとおりとし、同条同項の代理権授与の事実を証明する書面の様式は様式第7号のとおりとする。

2 許可は、あっせん員の全員一致によるものとする。

3 あっせん員は、許可をした場合であっても、あっせんに支障があると多数決で認めたとき

は、その許可の全部又は一部を取り消すことができる。

4 許可及び不許可の通知は様式第8号により、許可の取消しの通知は様式第9号により行うものとする。

(あっせん案の受諾)

第9条 規則第6条のあっせん案を受諾したときの署名又は記名押印は、別記様式第10号により行うものとする。

(あっせんの打ち切り)

第10条 あっせん員は、事件の解決に努めたにもかかわらず規則第7条第1項各号のいずれかに該当すると全員一致で認めたときは、あっせンを打ち切ることができるものとする。

2 規則第7条第2項のあっせんの打ち切りの通知は、様式第11号により行うものとする。

(あっせんの取下げ等)

第11条 規則第8条第1項のあっせんを求める事項の取り下げ又は変更若しくは追加の申請書は、様式第12号のとおりとする。

2 規則第8条第2項のあっせんを求める事項の取り下げ又は変更若しくは追加の通知は、様式第13号により行うものとする。

(会長への報告)

第12条 規則第9条のあっせんの経過及び結果の報告は、様式第14号により行うものとする。

(総会への報告)

第13条 会長は、あっせん事件の取扱い状況について、そのつど、様式第15号により総会に報告するものとする。

(知事への報告)

第14条 会長は、必要に応じ、あっせん事件の取扱い状況について知事に報告するものとする。

附 則 (平成14年3月28日 第875回定例総会決定)

(施行期日)

第1条 この要領は、平成14年4月1日から施行する。

(補助執行)

第2条 第2条第1項の適用については、地方自治法(昭和22年法律第67号)第180条の2に規定する協議により、知事から労働委員会になされた補助執行とする。

附 則 (平成14年8月29日 第883回定例総会決定)

この要領は、平成14年8月29日から施行する。

附 則 (平成16年12月9日 第928回定例総会決定)

この要領は、平成17年1月1日から施行する。

鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例等に基づく事務の一部を
労働委員会に委任する規則

平成14年3月29日

鳥取県規則第15号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第180条の2の規定に基づき、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例（平成14年鳥取県条例第6号）及び鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例施行規則（平成14年鳥取県規則第14号）の規定による知事の権限に属する事務のうち、同条例第4条第1項のあっせんに関する事務（同規則第2条の規定によるあっせん申請書の受理に関する事務を除く。）を鳥取県労働委員会に委任する。

附 則

この規則は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年1月1日から施行する。

知事の権限に属する事務（あっせん申請書の受理）の補助執行について

労 第 3 3 0 5 号

平成14年3月22日

鳥取県地方労働委員会

会 長 太 田 正 志 様

鳥 取 県 知 事 片 山 善 博

知事の権限に属する事務の委任及び補助執行について(協議)

平成14年4月1日付で「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例」を施行することとしておりますが、このうち、あっせんにかかる事務(申請書の受理に関する事務を除く)を、下記のとおり貴委員会に委任し、申請書の受理に関する事務の一部を、貴委員会の職員に補助執行していただくこととしたいので、地方自治法第180条の2の規定に基づき協議します。

記

1 委 任 事 項

「鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例」第4条第1項（あっせん申請書の受理に関する事務を除く）及び第2項並びに第5条から第8条までの規定による事務

2 補 助 執 行 事 項

鳥取県地方労働委員会に直接提出された申請書の受理に関する事務

3 委 任 開 始 期 日 平成14年4月1日

4 理 由

地方労働委員会の労使紛争処理のノウハウと調整機能を活用するため。

鳥 労 委 第 1 2 1 号

平成14年3月28日

鳥 取 県 知 事 片 山 善 博 様

鳥取県地方労働委員会

会 長 太 田 正 志

知事の権限に属する事務の委任及び補助執行について(回答)

平成14年3月22日付労第3305号で協議のあったこのことについては、同意します。

知事の権限に属する事務（労働相談）の補助執行について

第200400023551号

平成17年3月28日

鳥取県労働委員会

会長 太田 正志 様

鳥取県知事 片山 善博

知事の権限に属する事務の補助執行について(協議)

知事の権限に属する事務の委任及び補助執行については、平成14年3月28日付鳥労委第121号で同意いただいているところですが、これに加え、下記の事務の一部を貴委員会の職員に補助執行していただくことにしたいので、地方自治法第180条の2の規定に基づき協議します。

記

1 補助執行事項

鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例第3条に規定する労働関係に関する事項（労働者の募集及び採用に関する事項を除く。）についての相談

2 補助執行開始期日 平成17年4月1日

3 理由

労働委員会の労使紛争処理のノウハウと調整機能を活用するため。

第200400027937号

平成17年3月28日

鳥取県知事 片山 善博 様

鳥取県労働委員会

会長 太田 正志

知事の権限に属する事務の補助執行について(回答)

平成17年3月28日付第200400023551号で協議のあったこのことについては、協議のとおり同意します。

鳥取県労働委員会情報公開調整委員会設置要綱

平成12年3月23日

第844回定例総会決定

1 目的

鳥取県労働委員会情報公開調整委員会（以下「調整委員会」という。）は、鳥取県労働委員会における情報公開に関する必要な事項についての審議、調整を行い、もって制度の適切、かつ、円滑な推進に資することを目的として設置する。

2 調整委員会の組織

- (1) 調整委員会は、公益委員、労働者委員及び使用者委員のうちから総会において選出された各側1名の委員並びに事務局長をもって組織する。
- (2) 調整委員会に委員長を置き、前号の規定により選出された公益委員をもって充てる。
- (3) 委員の任期は、総会で決定する。

3 所掌事項

調整委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 条例第9条第2項、第10条、第11条及び第12条に係る決定に関すること。
- (2) 開示・非開示の公文書の取扱いの区分の変更に関することについて検討し、総会に付議すること。
- (3) その他情報公開についての重要事項に関すること。

4 報告

委員長は、決定の経過及び審議、調整内容を直近の総会に報告する。

附 則（平成12年3月23日 第844回定例総会決定）

- 1 この要綱は、平成12年4月1日から実施する。
- 2 鳥取県地方労働委員会公文書開示調整委員会設置要綱（昭和63年9月22日第620回定例総会決定）は、廃止する。
- 3 この要綱の施行の際現に旧要綱により設置されている鳥取県地方労働委員会公文書開示調整委員会は、本要綱により設置された委員会となり、同一性をもって存続するものとする。
- 4 この要綱の施行の際現に旧要綱により鳥取県地方労働委員会公文書開示調整委員会の委員に任命されている者は、本要綱により委員会の委員に任命されたものとみなす。

附 則（平成16年12月9日 第928回定例総会決定）

この要綱は、平成17年1月1日から施行する。

鳥取県労働委員会幹事会設置要綱

平成元年4月13日
第633回定例総会決定

1 目的

鳥取県労働委員会幹事会は、鳥取県労働委員会の円滑な運営を図ることを目的として設置する。

2 幹事会の組織

- (1) 幹事会は、総会において選任された各側1名の幹事をもって組織する。
- (2) 幹事会に幹事長を置き、前号により選出された公益委員をもって充てる。
- (3) 幹事の任期は、総会で決定する。

3 職務内容

- (1) 各側の意見をとりまとめ、各側の連絡調整を図ること。
- (2) 総会の運営を円滑に行うため、必要に応じ、付議事項の整理、検討を行う。
- (3) あっせん員候補者の委嘱、解任に当たり、各側の意見をとりまとめること。
- (4) あっせん員の指名に当たり、会長に意見を申し出ること。
- (5) 労使の幹事委員は、不当労働行為審査に関する申合せ1の(2)の規定により審問に参与する委員を申し出ること。

4 報告

幹事長は、幹事会の決定事項及び審議内容を直近の総会に報告する。

附 則（平成元年4月13日第633回定例総会決定）

この要綱は、平成元年4月13日から実施する。

附 則（平成16年12月9日 第928回定例総会決定）

この要綱は、平成17年1月1日から実施する。

鳥取県労働委員会あっせん員候補者に関する内規

平成元年5月11日

第635回定例総会決定

1 趣 旨

鳥取県労働委員会あっせん員候補者（以下「候補者」という。）の委嘱、解任及び辞任については、労働関係調整法（昭和21年法律第25号）第10条及び労働関係調整法施行令（昭和21年勅令第478号）第5条の規定に定めるもののほか、この内規の定めるところによる。

2 委 嘱

候補者として委嘱する者は、次の各号に掲げる者とする。

- (1) 鳥取県労働委員会の委員
- (2) 公、労、使各側の幹事委員から各側の意見として申し出があり、かつ、本人が承諾した者
- (3) 鳥取県労働委員会の事務局長及び事務局次長

3 任 期

- (1) 候補者は、労働組合法（昭和24年法律第174号）第19条の5の規定に基づく各期の委員の任期（以下「委員の任期」という。）ごとに委嘱するものとする。ただし、候補者としての任期の中途において、新たに候補者を委嘱する場合の当該候補者の任期は、委員の任期としての残任期間とする。
- (2) 2の(1)及び(2)の候補者にあつては、任期が満了した場合、後任の候補者が委嘱されるまでの間、引き続き候補者としての任に当たるものとする。
- (3) 2の(3)の候補者については、その職に在職する期間とする。

4 解 任

候補者が任期を満了したときは、解任となる。

5 辞任の申し出

労働関係調整法施行令第5条の規定に基づき、候補者が委員の任期中に辞任を申し出るとき及び2の(3)に掲げる職員が転出又は退職したときは、第1号様式により、辞任の申し出を行うものとする。

6 辞令書の交付

候補者を委嘱するときは第2号様式、候補者の辞任を承認するときは第3号様式に定める辞令書を交付する。

附 則

この内規は、平成元年5月11日から実施し、平成元年3月27日から適用する。

附 則（平成3年3月27日第676回臨時総会決定）

この内規は、平成3年3月27日から実施する。

附 則（平成13年4月12日第861回定例総会決定）

この内規は、平成13年4月12日から実施する。

附 則（平成16年12月9日 第928回定例総会決定）
この内規は、平成17年1月1日から実施する。

附 則（平成17年3月28日 第936回臨時総会決定）
この内規は、平成17年4月1日から実施する。

第1号様式（内規5関係）

あっせん員候補者辞任願	
鳥取県労働委員会	
会長	様
今回、あっせん員候補者を辞任したいので申し出ます	
平成 年 月 日	
	住所
	氏名
	印

第2号様式（内規6関係）

辞 令 書

氏 名	
異動種目	委 嘱
異動内容 鳥取県労働委員会あっせん員候補者に委嘱する 任期は平成 年 月 日までとする	
平成 年 月 日	
	鳥取県労働委員会 会長
	印

（注） 事務局長及び事務局次長については、任期を記載しない。

第3号様式（内規6関係）

辞 令 書

氏 名	
異動種目	辞 任
異動内容 鳥取県労働委員会あっせん員候補者の辞任を承認する	
平成 年 月 日	
	鳥取県労働委員会 会長
	印

鳥取県労働委員会個別労働関係紛争あっせん員候補者に関する内規

平成14年3月28日

第875回定例総会決定

1 趣 旨

鳥取県労働委員会個別労働関係紛争あっせん員候補者（以下「候補者」という。）の委嘱、解任及び辞任については、鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例（平成14年鳥取県条例第6号）第5条及び鳥取県個別労働関係紛争の解決の促進に関する条例施行規則（平成14年鳥取県規則第14号）第3条の規定に定めるもののほか、この内規の定めるところによる。

2 委 嘱

候補者として委嘱する者は、次の各号に掲げる者とする。

- (1) 鳥取県労働委員会の委員
- (2) 公、労、使各側の幹事委員から各側の意見として申し出があり、かつ、本人が承諾した者
- (3) 鳥取県労働委員会の事務局長及び事務局次長

3 任 期

- (1) 候補者は、労働組合法（昭和24年法律第174号）第19条の5の規定に基づく各期の委員の任期（以下「委員の任期」という。）ごとに委嘱するものとする。ただし、候補者としての任期の中途において、新たに候補者を委嘱する場合の当該候補者の任期は、委員の任期としての残任期間とする。
- (2) 2の(1)及び(2)の候補者にあつては、任期が満了した場合、後任の候補者が委嘱されるまでの間、引き続き候補者としての任に当たるものとする。
- (3) 2の(3)の候補者については、その職に在職する期間とする。

4 解 任

候補者が任期を満了したときは、解任となる。

5 辞任の申し出

候補者が委員の任期中に辞任を申し出るとき及び2の(3)に掲げる職員が転出又は退職したときは、第1号様式により、辞任の申し出を行うものとする。

6 辞令書の交付

候補者を委嘱するときは第2号様式、候補者の辞任を承認するときは第3号様式に定める辞令書を交付する。

附 則（平成14年3月28日第875回定例総会決定）
この内規は、平成14年4月1日から実施する。

附 則（平成16年12月9日第928回定例総会決定）
この内規は、平成17年1月1日から実施する。

附 則（平成17年3月28日第936回臨時総会決定）

この内規は、平成17年4月1日から実施する。

第1号様式（内規5関係）

個別労働関係紛争あっせん員候補者辞任願		
鳥取県労働委員会		
会長	様	
今回、個別労働関係紛争あっせん員候補者を辞任したいので申し出ます		
平成	年	月 日
	住所	
	氏名	印

第2号様式（内規6関係）

辞 令 書

氏 名	
異動種目	委 嘱
異動内容 個別労働関係紛争あっせん員候補者に委嘱する 任期は平成 年 月 日までとする	
平成 年 月 日	鳥取県労働委員会 会長 印

(注) 事務局長及び事務局次長については、任期を記載しない。

第3号様式（内規6関係）

辞 令 書

氏 名	
異動種目	辞 任
異動内容 個別労働関係紛争あっせん員候補者の辞任を承認する	
平成 年 月 日	鳥取県労働委員会 会長 印

不当労働行為審査に関する申合せ

平成17年3月24日
第934回定例総会決定

不当労働行為事件の審査を迅速・的確に進めるため、次のとおり申し合わせる。

1 申立て

- (1) 会長は、申立てが却下事由又は管轄違いの事由に明白に該当しない場合、すみやかに審査委員を選任するとともに担当職員を指名し、直ちに調査開始の手続を行う。
- (2) 会長は、申立書を受け付けたときは、直ちにこの旨を労使の幹事委員に連絡し、調査及び審問に参加する委員の申し出を求める。

2 公益委員の除斥・忌避・回避

- (1) 会長は、除斥又は忌避の申立てがあったときは、公益委員会議を招集し、これについての決定をすみやかに行うものとする。
- (2) 審査委員（長）は、除斥又は忌避の申立てが次に掲げる場合は、公益委員会議の決定によることなく当該申立てを却下することができる。
 - ア 同一の公益委員について既に同一の理由で除斥又は忌避の申立てがなされ、理由がない旨の決定がなされているにもかかわらず、重ねて除斥又は忌避の申立てがなされた場合
- (3) 会長は、公益委員が法第27条の2第1項又は第27条の3第1項に規定する事項に該当する場合、当該委員が審査に係る職務の執行を回避することを許可するものとする。

3 調査

- (1) 審査委員（長）は、調査にあたり、参与委員の参与を求める。

また、審査委員（長）は、事務局職員に事務局調査（申立書・答弁書等の不明な点の確認、主張の聴取、証人の予定・書証の提出予定の聴取）を行わせるものとする。
- (2) 調査は、答弁書提出期日後すみやかに行うものとする。
- (3) 調査にあたっては、事務局調査の結果を踏まえ、次の事項の調査を行う。
 - ア 審査計画を定めるための事項
 - (ア) 当事者の主張を確認し、争点を整理する。
 - (イ) 争点ごとに証拠（人証・書証）を整理する。
 - (ウ) 証人数及び各証人についての尋問事項と尋問予定時間を明確にさせる。
 - (エ) 所要の審問回数を予定する。
 - イ その他

- (ア) 和解の可能性を検討する。
 - (イ) 最少限度の補佐人を決めさせる。
 - (ウ) 代理人・補佐人が複数の場合には、その主任者を決めさせる。
- (4) 調査における陳述を事実認定の基礎として用いるためには、当事者に改めて陳述の内容を書証として提出させるか、又は、陳述の結果を記録した調書の写しを書証として提出させるものとする。
- (5) 審査計画書の作成に当たっては、全労委の審査促進等実行委員会が提示した「審査計画モデルの作成について」で示された審査計画モデル（A～Cタイプ）のうちBタイプを基本として作成するものとする。
- なお、事案の性質によっては審査委員（長）の判断により、Bタイプ以外の審査計画書を作成することができるものとする。
- (6) 審査委員は参与委員と協議の上、審査計画書を作成するものとする。
- (7) 審査計画書への記名は、審査委員及び参与委員とする。
- (8) 審査計画書の作成に当たっては、あらかじめ案を当事者に提示し、意見を聴取するものとする。
- (9) 審査計画書は、当事者に交付するものとする。
- (10) 審査計画を変更する必要がある場合には、当事者双方の意見を聴いて変更する。

4 審 問

- (1) 審査委員は、審問開始に先立って参与委員との打合せを行う。
- (2) 審問は、少なくとも月1回以上として、集中的、継続的に行うものとする。
- (3) 審査計画で設定した期日は、相当の理由がない限り、変更しないものとする。
- (4) 関連する事件が裁判所に係属する場合でも、前項の期日による。
- (5) 審問期日に当事者いずれか一方が出席しない場合、又は、退席した場合も審査委員（長）がやむを得ない事情があると認めたときを除いて、審問を行うことができる。

5 宣 誓

- (1) 審査委員（長）は、証人等に宣誓させる際には傍聴人を含む審問廷内の全員に起立を促すものとする。
- (2) 証人等が、宣誓書へ署名押印する際に印鑑を所持・携帯していない場合には、事務局職員がその旨を調書に記載するものとする。
- (3) 審査委員（長）は、証人等が法令に規定する正当な事由なく宣誓を拒否した場合、事務局職員にその旨を審問調書に記載させ、罰則を教示した上で尋問を行わせるものとする。

6 証人等調べ

- (1) 証人等尋問は、原則として同一期日に当該証人等に対して主尋問、反対尋問を行うものとする。
- (2) 審査委員（長）は、証人等に対して、尋問事項についてのみ簡潔に陳述するように注意する。
- (3) 主尋問・反対尋問は、それぞれ証人等尋問申請書記載事項の範囲内又は主尋問の範囲内に限定する。
- (4) 審査委員（長）は、陳述又は尋問が、既に行われた陳述又は尋問と重複するとき、争点に関係のない事項にわたるとき、その他適当でないと認めるときは、これを制限する。
- (5) 複数の代理人・補佐人を許可した場合の証人等尋問は、原則として、その主任者が行う。
- (6) 1回の審問において、2人以上の証人尋問を行う場合は、後に証言する証人は、原則として同席させない。ただし、証人が代理人・補佐人のときで、相手方の同意を得た場合は、この限りではない。
- (7) 同一の尋問事項については、複数の証人に対して同時に尋問することができる。

7 証人等出頭命令

- (1) 証人等出頭命令による証拠調べは、次に掲げる場合に、公益委員会議の決定により行うものとする。
 - ア 審査委員（長）が、証人等の陳述が不当労働行為の成否の判断に必要であると認め陳述を求めたにもかかわらず、これを拒否した場合
- (2) 証人等出頭命令をしようとする場合には、参与委員の意見を求めるものとする。

8 物件提出命令

- (1) 物件提出命令による証拠調べは、次に掲げる場合に、公益委員会議の決定により行うものとする。
 - ア 複数の人証や間接的な物証で代替することにより、事実の認定が迅速又は的確に行えないおそれがある場合
 - イ 物証が確保できず、事実の認定が行えないおそれがある場合
- (2) 物件提出命令をしようとする場合には、参与委員の意見を求めるものとする。

9 審問廷の秩序維持

- (1) 審査委員（長）は、公正迅速な審査を行うため、参与委員の協力を得て、審問廷の秩序維持を図る。
- (2) 審査委員（長）は、当事者、傍聴人らに喧騒にわたる行為等公正迅速な審査を阻害す

ると認められる行為があるときは注意を与え、これに従わないときは退席を命じることができる。

なお、審査委員（長）は、審問の続行が不相当であると判断した場合は、審問を中断又は中止することができる。

- (3) 審問廷におけるはち巻、たすき、ゼッケンの着用及び旗の持ち込みその他、審査委員（長）が示威的と認める行為を禁止するものとする。
- (4) 審問中における当事者、傍聴人等による審問廷の写真撮影（ビデオによる撮影等を含む。）及び録音機器の使用は禁止する。
- (5) 傍聴人の数は、審問廷の広狭により制限することができる。

10 合 議

- (1) 第1回の合議は、結審後3週間以内に行うよう努める。
- (2) 第1回の合議に先立って、参与委員の出席を求め、その意見を聞かなければならない。

11 和 解

審査委員（長）は、参与委員と連絡を密にして、適当と認めたときはいつでも当事者に対し和解を試みることができる。

12 7条2号事件に関する取扱い

団交拒否事件については、すみやかに結審するよう努めるものとする。

13 審査の実効確保の措置

当事者から審査の実効確保の措置の申立てがあったときは、審査委員（長）は、すみやかに調査を実施し、参与委員の参与を得て必要な措置をとるものとする。

附 則（昭和56年第474回定例総会決定）

- 1 この申合せは、昭和56年2月26日から実施する。
- 2 昭和43年11月28日鳥取地労委総会で決定した「不当労働行為事件の審査促進について」は、廃止する。

附 則

- 1 この申合せは、平成17年3月24日から実施する。
- 2 昭和56年2月26日鳥取地労委総会で決定した「不当労働行為審査に関する申合せ」は、廃止する。

8 審査業務改善委員会報告書（抄）（平成19年6月）

はじめに

- 1 不当労働行為審査制度について、審査の迅速化及び的確化を図るため、審査手続及び審査体制を整備する等所要の改正を行うための労働組合法の一部を改正する法律（平成16年法律第140号）が平成16年11月17日に公布され、17年1月1日から施行された。これにより、審査計画の作成、証拠調べ、和解、審査の目標期間の設定と公表、訴訟における証拠の申出制限等に関する規定の整備が図られた。
- 2 このような中で、平成17年11月に開催された第60回全国労働委員会連絡協議会（以下「全労委」という。）総会後の同年度第1回運営委員会において、同運営委員会の小委員会として「審査業務改善委員会」（以下「当委員会」という。）を設置し、改正労組法の運用に関する問題等について検討することが決定された。当委員会の構成は、委員名簿のとおりであり、設置期間は原則として2年間とされている。
- 3 当委員会は、平成18年5月に第1回会合を開催し、上記の任務を踏まえ、①「審査の目標期間の設定とその達成方策」、②「計画的な審査を実現するための審査計画の運用」、③「迅速かつ的確な事実認定のための証拠調べの手続」、④「和解の活用と参与委員の役割」、⑤「その他」を具体的な検討事項として決定し、以降、計8回の会合を重ねてきた。
また、その過程において、改正労組法の運用に関する実情把握のため、同年12月にすべての都道府県労働委員会（以下「都道府県労委」という。）に対するアンケート調査を、平成19年3月にすべての都道府県労委の事務局に対する同アンケート調査の補充調査を実施したほか、同年2月に4都道府県労委の事務局からのヒアリングを実施した。
- 4 これらの作業を踏まえ、今般、当委員会では、改正労組法の運用に関する問題等の検討結果について取りまとめ、全労委運営委員会に報告することとした。
本報告書の構成であるが、まず、事件処理の状況等労働委員会における不当労働行為申立事件に係る事件の係属状況及び処理状況について概観し（第1）、審査の目標期間の設定とその達成方策（第2）、計画的な審査を実現するための調査及び審査計画の運用（第3）、迅速かつ的確な事実認定のための証拠調べの手続（第4）、和解の活用と参与委員の役割（第5）、その他（第6）の項目ごとに、上記のアンケート、補充調査、ヒアリング等の結果を活用しつつ現状把握を行った上で、現状についての分析及び課題の検討を行い、最後に、総括的な整理を行っている（おわりに）。なお、主として再審査事件を取り扱う中央労働委員会（以下「中労委」という。）における状況については、必要に応じて適宜記載することとした。
また、上記のアンケート等において審査の迅速化・的確化等に向けて、都道府県労委が独自の取組みをしている多数の実例を把握することができたため、今後の労働委員会における審査業務の改善に資するとともに、今後における標準的な審査実務資料の作成にも活用し得るよう、できる限りの紹介に努めた。

第1 事件処理等の状況

1 現 状

(1) 事件の取扱状況

初審事件（都道府県労委）の取扱状況をみると、平成12年以降は終結件数が新規申立件数を上回っており、平成18年には、それぞれ、355件、329件となっている。また、前年からの繰越件数についても、平成13年以降減少傾向が続き、平成18年には645件となっている。

一方、再審査事件については、改正労組法が施行された平成17年以降、終結件数は大幅に増加し、過去最高の水準となっている。

（表1）

【表1：事件の取扱状況（件）】

平成	初審（都道府県労委）				再 審 査			
	取扱件数			終結 件数	取扱件数			終結 件数
	前年繰越	新規申立	計		前年繰越	新規申立	計	
7年	1,034	313	1,347	292	259	53	312	47
8年	1,055	327	1,382	306	265	50	315	41
9年	1,076	332	1,408	387	274	52	326	45
10年	1,021	354	1,375	353	281	51	332	55
11年	1,022	405	1,427	358	277	51	328	57
12年	1,069	384	1,453	392	271	64	335	56
13年	1,061	341	1,402	521	279	64	343	64
14年	881	393	1,274	419	279	66	345	83
15年	855	363	1,218	396	262	65	327	57
16年	822	311	1,133	375	270	83	353	72
17年	758	294	1,052	407	281	90	371	122
18年	645	329	974	355	249	77	326	148

（注）出典：労働委員会年報

なお、各都道府県労委の中で、平成18年の不当労働行為事件の新規申立件数が0～1件のものは22労委、そのうち平成17年、18年と2年連続で0～1件のものは14労委である。

(2) 事件の係属の状況

平成18年12月31日現在で、申立て後2年以上係属している事件及びこれら事件を抱える都道府県労委は、平成14年末現在調査（全労委「審査業務改善等フォローアップ小委員会報告書」（平成15年9月））に比して全般に減少しており、大多数の都道府県労委では、これら事件は、かなり減少している。

また、結審後6か月以上係属している事件及びこれら事件を抱える都道府県労委は、大幅に減少している。

【表2：係属事件の係属期間別の分布（都道府県労委）】

申立後の係属期間	今回調査（平成18年末）	平成14年末現在調査
1年未満	29労委 234件	29労委 281件
1年以上1年6か月未満 1年6か月以上2年未満	11労委 52件 } 9労委 42件 } 14労委 94件	21労委 112件
2年以上3年未満	7労委 37件	12労委 68件
3年以上5年未満	6労委 69件	10労委 73件
5年以上	5労委 154件（12件）	13労委 177件（66件）
係属事件計 （うち）2年以上 3年以上	31労委 588件 9労委 260件（37件） 8労委 223件（27件）	33労委 711件 18労委 318件（134件） 15労委 250件（95件）

（注1）地公労法関係事件を除く民間企業関係事件の状況である。

（注2）「係属事件計」欄の都道府県労委数及び事件数は、累計である。

（注3）（）内は、東京都労働委員会を除いた数である。

【表3：結審事件の結審後の経過日数（都道府県労委）】

結審後の経過日数	今回調査（平成18年末）	平成14年末現在調査
6か月未満	12労委 43件	9労委 40件
6か月以上1年未満	2労委 3件	8労委 56件
1年以上1年6か月未満 1年6か月以上2年未満	1労委 1件 } 0労委 0件 } 1労委 1件	5労委 10件
2年以上	1労委 4件（0件）	4労委 26件（8件）
結審事件計 （うち）6か月以上 1年以上	12労委 51件 2労委 8件（1件） 1労委 5件（0件）	6労委 132件 10労委 92件（63件） 5労委 36件（13件）

（注）表2の注1～注3に同じ。

(3) 命令、和解等の状況

都道府県労委における改正労組法施行後の平成17年及び18年における事件の終結

件数は、平均すれば、改正労組法施行前の状況とおおむね同程度である。これらに係る命令・決定と和解との比率についても、同様である。

また、改正労組法施行後の命令・決定により終結した事件のうち、審査計画の作成されたものは5分の1強程度である。

【表4：不当労働行為審査事件の終結状況（都道府県労委、件）】

	命令・決定	和解			取下げ	終結
		関与	無関与	計		
平成17年	134 (10)	175 (19)	35 (0)	210 (19)	63 (5)	407 (34)
平成18年	108 (43)	153 (36)	30 (4)	183 (40)	64 (6)	355 (89)
計	242 (53)	328 (55)	65 (4)	393 (59)	127 (11)	762 (123)
7～16年	115	149	58	207	59	380

(注1) 「7～16年」は、平成7～16年（改正労組法施行前10年間）の平均である。（出典：労働委員会年報）

(注2) ()内は、審査計画が作成された件数で、各件数の内数である。

(注3) 「終結」欄には、「移送」（平成8年1件）を含む。

2 現状の分析及び課題

都道府県労委における不当労働行為審査事件の取扱状況については、平成13年以降、終結件数が新規申立件数を上回る状況が続き、平成18年の取扱件数は、1,000件を下回った。

申立て後長期間係属している事件の件数及びそれら事件を抱える都道府県労委は、ともに全般的に減少している。特に、結審後6か月以上係属している事件及びそれら事件を抱える都道府県労委は、大幅に減少している。

これらのことから、都道府県労委における努力、平成10年度以降の全労委における累次の運営委員会小委員会などを通じた取組みと、改正労組法による審査計画制度の下での計画的進行や命令書交付予定時期の明確化などの審査業務の迅速化・的確化への取組みが相まって、全体としての事件処理の迅速化が進んでいるとみることができる。

第2 審査期間の目標の設定とその達成方策

1 現状

(1) 改正労組法の概要

改正労組法においては、各労働委員会は、審査の期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表するものとされた（第27条の18）。

(2) 審査期間の目標等の設定状況、目標の達成の有無をみる指標等

ア アンケートによれば、標準的な事件の審査期間の目標は、「1年6か月程度」とする都道府県労委が過半数（26労委）であるが、「1年以下」とする都道府県労委も少なくない（15労委）。単純な団交拒否事件等について早期終結を定めている都道

府県労委（8 労委）、複雑な事件等について例外を定めている都道府県労委（2 労委）もある。

また、目標期間の達成の有無をみる指標としては、「個々の事件ごとにクリアしたかどうかを評価」（37 労委）、「平均処理日数」（23 労委）が多く、両者（及び他の指標）を併用している都道府県労委も少なくない（14 労委）。

イ 中労委における審査期間の目標は、要旨、次のとおりである。

- ① 新規申立事件については、当面1年6か月以内のできるだけ短い期間内に終結させること。
- ② 申立てから1年6か月以上係属している事件（滞留事件）の数を、平成19年末までに平成17年初（205件）から半減させること。

(3) 審査期間の目標の達成状況、運用上の問題点等

ア 平成17年、18年を通じて目標を完全に達成したのは、21 労委である。

また、目標を完全に達成できなかった理由や目標の運用上の問題点としては、「長期係属案件を処理したため」、「和解を試みたため」などを挙げるものが多い。

イ 目標の達成を困難にする事情への対応としては、「特殊なケースについては目標期間の達成状況の判断に含めないこととする」、「複雑な事件等については、事案に応じた審査期間の設定を行うなど審査計画作成時に柔軟な対応が必要」なことなどが挙げられている。（同6頁(自由記載)）

ウ 中労委における上記(2)イの審査目標の達成状況（平成18年末現在）は、概略、次のとおりである。

- ① 平成17年1月1日以降の新規申立事件のうち、平成18年末までに申立てから1年6か月を経過した事件48件中、1年6か月以内に終結したものは29件（全体の60.4%）であった。
- ② 滞留事件数は、平成18年末現在で105件となった。

2 現状の分析及び課題

(1) 半数近くの都道府県労委において平成17年、18年を通じて当該目標を達成していること及び上記第1でみたように、平成14年末から平成18年末の間で申立後長期間係属している事件の件数等が減少していることからすると、審査期間は、着実に短縮されつつある。これについては、改正労組法において新設された審査期間の目標制度が、その達成に向けた積極的な取組みについての労働委員会内での意識を喚起し、迅速化に向けた取組みを後押しする上で大きな役割を果たしているとみることができる。

(2) 一方で、不当労働行為審査制度は、本来、不当労働行為からの救済のための簡易迅速な手続として設けられたものであり、また、近年、司法機関においても審理の迅速化が進んでいること（「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」（平成17年7月、最高裁判所）によれば、労働関係訴訟（民事）の平均審理期間は、平成9年の15.6月から、平成16年には11.5月になっている。）にもかんがみれば、審査期間の目標については、今後、それぞれの労働委員会の実情を踏まえつつ、更なる短縮が図られるべきであろう。

なお、将来にわたる労使関係の安定を図ることは労働委員会の重要な使命であり、和解のためある程度時間をかけざるを得ない事件も存することにかんがみれば、審査期間の目標や当該目標の達成の有無をみる指標を設定する上で、それぞれの労働委員会に係属する事件の特性等も踏まえた工夫が求められる。

第3 計画的な審査を実現するための調査及び審査計画の運用

1 現 状

(1) 調 査

ア 審査委員及び参与委員の調査への関与の度合い

審査委員については、第1回目の調査（注）から参加する都道府県労委が過半数（27労委）を占める。一方、参与委員については、常に、審査委員と同じ回から調査に参加する都道府県労委が大多数（46労委）を占める。

また、今般の労組法改正の前後における審査委員、参与委員、事務局の調査段階における関わり方の変化については、「特に変化はない（25労委）」、無回答（6労委）とする都道府県労委が過半数であるが、「委員と事務局の打合せの機会や時間が増えた（3労委）」、「事務局調査（注）を実施するようになった（3労委）」等13労委が何らかの変化を指摘している。

なお、補充調査によれば、事務局調査を実施しているのは26労委、そのうち、事務局調査を労組法上の調査として実施しているのは11労委である。

（注）ここにいる「調査」及び「事務局調査」には、改正労組法第27条第1項に規定する「調査」と位置付けられていないものが含まれる。

イ 調査段階において工夫を要する場合、講じた工夫

調査段階において工夫を要する場合等としては、約半数の都道府県労委が①「主張や争点の整理・明確化（23労委）」を挙げており、②「手続に不慣れな当事者が代理人を立てない場合（7労委）」、③「和解の可能性の模索（7労委）」などを挙げる都道府県労委も多い。

① 主張や争点の整理・明確化のための工夫として、「調査段階からの求釈明による基本的書証の早期提出の促進」、「事務局や委員による現地調査」などが挙げられている。

② 手続に不慣れな当事者が代理人を立てない場合の工夫として、「調査期日に求めた口頭回答を文書化させて主張の整理」、「審査委員が求釈明事項の書面を当事者に配付して説明し、書面提出を指示する等による積極的な求釈明」などが挙げられている。

③ 和解の可能性の模索のための工夫として、「調査段階から和解勧誘」、「事務局調査であらかじめ事件のポイントを整理」などが挙げられている。

ウ 調査回数、期間等の変化

調査の回数については、「増えた」、「変化なし」とする都道府県労委がほぼ半数ずつ（各22労委）であり、調査1回当たりの時間、調査の間隔は、「変化なし」とする都道府県労委が大多数（それぞれ38労委、41労委）である。また、これら傾向については、都道府県労委の新規申立件数の多寡による顕著な差はみられない。

(2) 審査計画

ア 改正労組法の概要

改正労組法においては、労働委員会は、審問の開始前に、当事者双方の意見を聴いて、調査を行う手続において整理された争点及び証拠、審問の回数、救済命令等の交付予定時期等を記載した審査の計画を定めなければならないこととされた（第27条の6第1項、第2項）。

イ 審査計画の事項

審査計画に一般的に記載する事項は、全労委「審査促進等実行委員会（実務第一作業部会）報告書」（平成17年6月）で提示された審査計画モデル（A～Cタイプ）のうちいずれを採用しているかにかかわらず、「提出予定の人証・書証」、「審問期日」、「証人名」及び「尋問予定時間」については、一般的に審査計画に記載すると

する都道府県労委が大多数である。

ウ 審査計画の作成手続

審査計画の作成の際の当事者の意見聴取を行う時期は、「審査計画案の作成後、審査計画の確定前」とする都道府県労委が大多数（37労委）である。また、審査計画作成に当たっての参与委員の関与については、大多数の都道府県労委で「常に（38労委）」又は「必要に応じ（8労委）」参与委員に意見を求めており、さらに、作成した審査計画はすべての都道府県労委で参与委員に説明又は提示がなされている。

なお、当事者の意見聴取のみのための期日設定は、「一般的には、無」とする都道府県労委が大多数（37労委）である。

エ 審査計画の変更

審査計画の変更を行ったことがあるのは、7労委であり、審査計画変更の理由は、「事件の併合（2労委）」、「審問終了後の和解期日の設定（2労委）」、「審査計画作成後の証人の増減（4労委）」などである。

オ 当事者の協力

審査計画に基づく審査の遂行についての当事者の協力については、「総じて協力的である」、「今のところ、どちらともいえない（事件数が少ない等の理由による。）」が、それぞれほぼ半数である。

カ 審査計画の効果

審査の迅速化・的確化を図る上での審査計画の効果については、「効果がみられる」、「今のところ、どちらともいえない（事件数が少ない等の理由による。）」が、それぞれ、約半数であるが、新規申立件数が多い都道府県労委では、おおむね「効果がみられる」としている。効果の内容としては、「命令交付の予定時期の明確化（24労委）」、「同一期日での複数の証人尋問や主尋問及び反対尋問の実施（19労委）」、「人証、書証の数の絞込み（17労委）」が多い。

また、「事件をいったん長期に係属させてしまうと、その事件の処理は非常に困難になる。審査計画には事件の長期化への一定の歯止め効果があることが、今回の法改正による最大のメリットではないか。」とする都道府県労委もあった。

キ 運用上の課題等

審査計画の運用上の課題としては、「審査計画策定段階での証人の絞込み」（2労委）、「審査計画への争点の書きぶり（概括的な記載にとどめるか否か）」（4労委）、「事情変更等に応じた計画変更など個々の事案に応じた柔軟な対応が必要」なこと（2労委）などが挙げられている。

2 現状の分析及び課題

- (1) 審査計画については、多くの場合、労使の参与委員も関与する中で作成が進められており、このことは、計画の実効ある推進等を図る上で有益なものと言える。
- (2) 審査計画を作成する効果についてみれば、争点や人証・書証の整理を的確に行うため、調査段階における所要期間が増加した都道府県労委もあるが、審問から命令交付までの期間の審査は、おおむね効率的になっていることが確認された。

一方、申立てから終結までの審査期間全体については、必ずしもすべての都道府県労委で期間の短縮が確認できるものではないが、これは、今般の調査時点では、審査計画の策定対象とならない法施行前の申立てに係る事件がまだ多数残っており、改正労組法施行後終結した命令・決定事件のうち、審査計画の作成されたものは5分の1強程度であったことによる。したがって、改正労組法の施行前の事件の比重が相対的に低下していく今後においては、審査計画の作成による効果がより明確に現れてくるものと考えられる。

(3) また、審査計画において争点や人証・書証を整理し、同計画に基づいて審問を実施することについては、現状においては、おおむね当事者双方の理解が得られていることも明らかとなった。

なお、審査計画の作成については、当初、和解の成立に影響を及ぼすような運用がなされるのではないかとの懸念も一部にあったが、そのような状況は特に見受けられず、改正労組法の施行の前後において終結事案に占める命令・決定と和解の比率を見ても、大きな変化はみられない。

(4) 今後においては、調査段階での争点の整理や証拠の整理（人証・書証の絞込み）をより丁寧に行うこと、主尋問と反対尋問とを同一期日に行うことなど証人調べの期日を適切に設定するように努めることにより、審問以降の審査期間を一層短縮することが課題であり、そのような場合には、当事者の説得等の面で参与委員の役割が重要である。また、争点及び証拠を明確に整理する上では、主張や証拠が適切かつ適時に出されることが必要であり、そのための当事者の理解と協力を促すことが、従前にも増して重要である。

(5) これらに関連して、事務局調査は、当事者の主張や争点をあらかじめ整理することにより、当事者や審査委員における認識の共通化と、委員調査の効率的・的確な実施に参与しており、このほか、労使の参与委員があらかじめ申立人と接触し、主張等の把握を図ることも有効と考えられる。

(6) 一方、調査段階において工夫を要する場合として、多くの都道府県労委が、法律的手続に不慣れな当事者が代理人を立てない場合を指摘している。弁護士代理人が付かないことを労働委員会における不当労働行為審査事件の特異なパターンと考える必要はないとの見方もあるが、実務上、これによって争点整理が困難となる場合も想定されることから、このような場合における主張や争点の整理の方法を検討しておくことも有用と考えられる。

第4 迅速かつ的確な事実認定のための証拠調べの手続

1 現 状

(1) 証拠調べの在り方の変化

ア 一般の労組法改正の前後における証拠調べの在り方の変化についてみれば、「今のところ、どちらともいえない（事件数が少ない等の理由による。）」とする都道府県労委が過半数（28労委）であるが、新規申立件数が多い都道府県労委では「変化がみられる」とするものが多い。変化の内容としては、「人証、書証等の提出時期が改正前より早くなった（15労委）」、「積極的指揮による求釈明、尋問等による過不足ない人証、書証の採用（9労委）」などが挙げられている。

(2) 改正労組法による新制度等に係る運用の状況

ア 改正労組法の概要

改正労組法においては、証拠調べに関し、次のような規定等が新設された。

- ・ 証人及び当事者の陳述時の宣誓（第27条の8）
- ・ 審問廷の秩序維持（第27条の11）
- ・ 証人等出頭命令、物件提出命令（第27条の7第1項。なお、不服の申立てについて第27条の10）
- ・ 除斥・忌避（第27条の2～第27条の5）

イ 宣 誓

宣誓を行う者以外に起立させる者については、「ない（該当なし）」とする都道府県労委が過半数（26労委）であるが、「当事者」、「傍聴人」及び「上記の者以外の審問廷にいる者」はすべて起立させるとする都道府県労委も多い（12労委）。

また、宣誓時に起立しない者に対する取扱いについては、証人に関しては、「いったん休憩、期日の延期等して、起立して宣誓を行うよう要請する」が4労委、「特に決まっていない」が12労委、「その他」が31労委であり、「直ちに、証人としての採用を取り消す」とする都道府県労委はない。当事者尋問の当事者に関しても、おおむね同様である。

なお、外国人の証人調べについては、通訳の費用の公費負担に関しては、「無（17労委）」、「未定（17労委）」等とする都道府県労委が多い。また、宣誓の方式に関しては、「未定」又は「検討中」とする都道府県労委が過半数（32労委）である。

ウ 費用弁償

当事者尋問についての都道府県独自の費用弁償制度については、大多数の都道府県労委（45労委）において存在していない。

エ 審問廷の秩序維持

審問廷の秩序維持については、申合せがされている都道府県労委が大多数（43労委）である。当事者に対する秩序維持権の発動事例（労組法改正後の事例）は、みられない。

オ 証人等出頭命令及び物件提出命令

平成17年及び18年において、都道府県労委では、証人等出頭命令については2労委で2件、物件提出命令については7労委で14件の申立てがされ、それぞれ、2労委で2件（うち認容したものは1労委で1件）、3労委で4件（同1労委で1件）の決定がされている。

中労委においては、証人等出頭命令については申立てはなく、物件提出命令については5件の申立てがされ、3件の決定（うち認容したものはない。）がされている。なお、都道府県労委及び中労委ともに、職権決定の事例はない。（労働委員会年報、平成18年については速報値。）

証人等出頭命令に係る運用上の課題等については、「特になし」、「該当事例なし」、無記入等とする都道府県労委が大多数である（39労委）。物件提出命令についても、同様である（36労委）。

これらに係る記載意見としては、「制度運用については、実例を踏まえて改善に努めていくことが必要である。」、「不服申立の審査においては、初審労働委員会の判断を尊重すべきである。」などがみられる。

カ 除斥及び忌避

平成17年及び18年において、都道府県労委及び中労委ともに、除斥の事例はない。また、都道府県労委においては、3労委で3件の忌避が申し立てられ、取下げ1件、却下2件とされている。中労委においては、1件の忌避が申し立てられ、却下されている。

2 現状の分析及び課題

- (1) 今般の労組法改正の前後における証拠調べの在り方について、新規申立件数が多い都道府県労委の多くでは、証人尋問時の陳述書の活用、補充的尋問の実施など審査委員による積極的な審査指揮、法律的な手続に不慣れな当事者に対する指導の実施等の変化がみられる。また、参与委員は、改正法施行前と同様に、調査段階から審査に関与していることが改めて確認された。
- (2) しかしながら、改正労組法の主眼である迅速かつ的確な証拠調べをより実効あるものとしていくためには、以下の点について留意することが必要と考えられる。なお、この点については、上記の「第3 計画的な審査を実現するための調査及び審査計画の運

用」に係る「現状の分析及び課題」においても一部述べた。

ア 審査計画の作成に当たっては、事件の主要な争点に係る審査委員の理解をできる限り明確に示し、審問すべき証人の範囲等を的確に絞り込むこと。そのためには、委員調査前の事務局調査の実施、参与委員による当事者への接触等により、早期に事件の争点や当事者の主張を整理することが必要である。

イ 審問期日前に証人に陳述書を提出させることにより、その主張・立証内容を明確にし、また、十分な反対尋問をする機会を相手側当事者に与えるとともに、背景事情などの主張については、証人尋問に代えて陳述書を提出させることにより証人数等を真に必要なものに絞り込むなど、陳述書の一層の活用を図ること。なお、このような取組みは、例えば、遠隔地に居住する証人に対する主尋問と反対尋問を同一期日にまとめて行う等により関係者の負担を軽減する上でも重要である。

ウ 審問期日に審査委員が的確に審査指揮を行うことができるように、委員及び事務局は必要となる尋問事項等をあらかじめ整理し、リスト化しておくことが有益である。

エ なお、法律的な手続に不慣れな当事者が弁護士代理人を立てない場合においては、参与委員や事務局が審問廷以外の場で当事者に対して、提出すべき書面の趣旨や記載すべき事項等について助言することが有益である。

- (3) 改正労組法によって新たに設けられた証人等出頭命令、物件提出命令、除斥及び忌避などの制度については、運用の事例や運用等の経験のある労働委員会の数が調査の時点で少ないことから、なお今後、事例等の蓄積を待ち、その課題等を見極める必要がある。

このほか、申請者の負担軽減という観点から、調査・審問の曜日や時間帯の工夫、離島等における現地調査などを今後考えることはできないか、との意見もあった。

第5 和解の活用と参与委員の役割

1 現 状

(1) 改正労組法の概要

改正労組法においては、和解に関し、次のような規定が新設された。

- ① 労働委員会は、審査の途中において、いつでも、当事者に和解を勧めることができること（第27条の14第1項）
- ② 労働委員会による和解の認定（同条第2項～第5項）
- ③ 調査又は審問を行う手続に参加する使用者委員及び労働者委員は、労働委員会が救済命令等を発しようとする場合は、意見を述べることができること（第27条の12第2項）

なお、①及び③については、従来、労働委員会規則において同様の趣旨が規定されていたものである。

(2) 和解の方針等

ア 当事者への和解勧試の方針については、「全事件について和解勧試を行う」とする都道府県労委が過半数（25労委）であり、その他の都道府県労委も、すべて「当事者から申し出がなくても和解勧試を行うことがある。」としている。

イ 今般の労組法改正前後における和解への指向の変化については、「今のところ、どちらともいえない（事件数が少ない等の理由による。）」とする都道府県労委が過半数（29労委）であり、「命令、和解の指向について特に変化はみられない」とする都道府県労委（16労委）と合わせると大多数（45労委）に上る。

なお、和解作業期間の一応の目途の設定については、「実施していない」とする都道府県労委が大多数（44労委）である。

(3) 和解勧試の上での課題

和解勧試の上での課題については、「特になし」、無記入等とする都道府県労委が大

多数（37労委）である。このほか、「和解のタイミング」、「和解勧試によって（又は和解勧試が不調に終わった場合に）審査期間が長引くこと」を挙げる都道府県労委もある。

(4) 参与委員の関与

和解への参与委員の関与については、「必ず参与委員の協力を求めている」が大多数（44労委）であり、「ケースにより参与委員の協力を求めている」（3労委）と合わせれば、すべての都道府県労委で参与委員の協力を求めている。

(5) 参与委員の関与に係る運用上の課題

参与委員の審査への関与に係る運用上の課題については、「特になし」、無記入等とする都道府県労委が大多数（40労委）である。

記述意見の中では、「争点整理、進行方法についての摺合せを十分行うことが業務の改善につながる。」、「事件数が少なく、参与委員としての実務経験の機会が乏しい。」などの意見がみられた。

2 現状の分析及び課題

和解勧試については、改正労組法施行前と同様に積極的に行われており、命令と和解の比率も、同法施行前とおおむね同程度となっている（第1の1の(3)参照）ことから、同法施行前に一部でいわれたような、審査が命令中心主義的になって和解が減少する等のことは生じていない。

一方で、審査の迅速化との関係において、和解勧試の開始と終了の時期の見極めについては、引き続き指摘されており、今後とも重要課題であり続けられると思われる。

また、参与委員の役割についても、改正労組法施行前と同様に、調査段階から審査に関与し、審問廷で尋問を行うことを通して、和解勧試や審問における立証活動への支援など重要な役割を果たしていることが明らかとなった。

今後は、全労委「審査促進等実行委員会実務第二作業部会」において取りまとめられた「『和解の進め方』」（平成17年6月）などを参考にして、各労働委員会において、労使紛争の解決スキルの一層の向上を図ることが望まれる。また、救済命令等を発出しようとする際のみならず、結審後間もない時期等に、審査委員、参与委員及び事務局の間で事実認定等についての意見交換をする機会を設けることの必要性も指摘された。

第6 その他

1 現状

これまでにみたもののほか、アンケート、補充調査及びヒアリングにより把握された主要な事項についてみると、次のとおりである。

(1) 審査体制の整備等

ア 日程調整方法のルール化

日程調整方法のルール化（例：「第○週の○曜日」と定める、複数回の期日を定める等）を実施している都道府県労委は、約半数（24労委）である（なお、補充調査によれば、審問開始後の日程等について、審査計画以外で具体的な期日や日程の調整ルールを定めている都道府県労委は7労委であることから、審問開始後の日程については、多くの都道府県労委においては審査計画によって定められているものと推測される。）。

また、補充調査によれば、調査段階において日程の調整ルールを当事者との間で定めている都道府県労委は11労委である。

イ 研修等の実施

都道府県労委の公益委員及び職員に対する審査実務に関する研修としては、全労委

「労働委員会制度のあり方に関する検討委員会報告」（平成12年7月）等において、新任公益委員が早くその職務に習熟できるような措置や、事務局職員が命令書の起案を行うための基礎的な研修を、中労委の全国研修及び各都道府県労委によって段階的に行うことが必要とされたことを踏まえ、中労委において、平成16年度以降都道府県労委の公益委員に対する研修を実施するとともに、職員に対する「中央研修」及び「専門研修」の充実を図っているところであるが、大多数の都道府県労委（43労委）においても、それ以外に、何らかの職員の能力向上方策を講じている。その内容としては、「労働委員会の委員や職員による講義（25労委）」、「外部有識者による講義、講演（22労委）」などが多い。

(2) その他、運用上の課題等

「特になし」又は無記入等とする都道府県労委が大多数（40労委）である。

記述意見としては、「審査・進行手続や命令の信頼度を高めるよう審査の迅速化、的確化に向け更なる工夫努力をし、対外的に労働委員会の専門的判断と裁量権を尊重させる態勢・実績を積み重ねることが必要である。」などがある。

2 現状の分析及び課題

- (1) 審査のより一層の迅速化を図る上では、調査段階も含めた日程調整のルール化を図ることが重要である。また、当事者との間でルール化を図るべき内容としては、上記1の(1)のアでみた例のほか、当事者が複数代理人を選任している場合には、代理人のうちの1人（又は主任代理人）でも日程が確保できる場合には期日を入れることなども積極的に検討されるべきであろう。
- (2) 事務局体制の強化、とりわけ、事務局職員の能力向上は、改正労組法下における迅速かつ確かな審査を行う上で必要不可欠なものであり、それぞれの都道府県労委において、積極的な取組みが期待される。
- (3) なお、緊急命令や命令の履行勧告等の実効性確保方策等についての検討を求める意見もあった。

おわりに

平成10～11年度の「労働委員会制度のあり方に関する検討委員会」以降の一連の全労委運営委員会の小委員会においては、不当労働行為事件の審査業務における最大の課題である審査の迅速化の実現に向けた課題等が検討されてきた。

当委員会は、改正労組法が平成17年1月から施行されたことを受けて、その運用に関する問題等について、平成18年5月に第1回会合を開催して以来8回にわたり鋭意検討を重ね、今般、アンケート調査等の結果と併せ、報告書として取りまとめるに至ったところである。

当委員会における検討を通じて、都道府県労委における努力、平成10年度以降の全労委における累次の運営委員会小委員会などの取組みと、改正労組法による審査計画制度の下での計画的な進行や命令書交付予定時期の明確化などの迅速化・的確化への取組みが相まって、全体としての事件処理を迅速化し、特に、申立て後長期間係属している事件については大多数の都道府県労委でかなり減少し、結審後命令交付まで長期を要している事件も大幅に減少していることが明らかとなった。

とはいえ、審査期間の目標については、平成17年、18年を通じて目標を完全に達成した都道府県労委が半数近く存する一方で、それ以外の都道府県労委においては、各事件ごとの事情があったにせよ、同目標を完全には達成し得ていない。また、過半数の都道府県労委が目標を1年6か月程度としているが、司法制度における労働関係訴訟（民事）の平均審理期間は11.5月にまで短縮されている。これらのことにもみられるように、審査の迅速化

については更に努力が求められている。不当労働行為からの救済のための簡易迅速な手続としての不当労働行為審査制度の趣旨に照らし、利用者や国民の期待に応えるための取組みをさらに推進していく必要があると考えられる。

また、現状において、改正労組法はおおむね円滑に施行されているものとみることができるが、新たに設けられた証拠調べ等のいくつかの制度については、法施行後約2年半にすぎない現時点においては、未だ運用の事例や、運用経験を有する労働委員会の数が少ないことから、なお今後、事例等の蓄積を待ってその課題等を見極める必要があると考えられる。

今後、各労働委員会において、本報告書を参考としつつ、審査の迅速化・的確化に向けた一層の取組みが進められることを期待したい。

最後に、アンケート調査やヒアリングの実施について、各都道府県労委に多大な御協力をいただいたことに改めて感謝申し上げます。

審査業務改善委員会 検討経過

会合	開催日	議 題
第1回	平成18年 5月24日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委員長の選出 ・ 今後の進め方について
第2回	6月30日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審査の目標期間・審査計画について①
第3回	9月15日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審査の目標期間・審査計画について② ・ アンケート調査の項目、ヒアリングについて
第4回	11月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 証拠調べ、和解と参与委員の役割について ・ アンケート調査票、ヒアリングについて
	11月30日～ 平成19年 1月31日	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート調査の実施 平成18年11月30日 調査票を各都道府県労委に送付 平成19年1月31日 回答の提出期限
第5回	2月2日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県労委からのヒアリング
第6回	2月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート調査結果の概要について
	3月6日～ 3月23日	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート調査の補充調査の実施 3月6日 調査票を各都道府県労委事務局に送付 3月23日 回答の提出期限
第7回	4月16日	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート調査の補充調査結果について ・ 改正労組法を踏まえた審査業務の運用について
第8回	5月16日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報告の取りまとめについて

9 中央労働委員会及び都道府県労働委員会所在地一覧

名 称	郵便番号	住 所	電話番号
中央労働委員会	105-0011	港区芝公園1-5-32	03-5403-2111
北海道労働委員会	060-8588	札幌市中央区北3条西7丁目	011-204-5662
青森県労働委員会	030-0801	青森市新町2-4-30	017-734-9835
岩手県労働委員会	020-8570	盛岡市内丸10-1	019-629-6271
宮城県労働委員会	980-8570	仙台市青葉区本町3-8-1	022-211-3782
秋田県労働委員会	010-0951	秋田市山王4-1-2	018-860-3283
山形県労働委員会	990-8570	山形市松波2-8-1	023-630-2792
福島県労働委員会	960-8670	福島市杉妻町2-16	024-521-7595
茨城県労働委員会	310-8555	水戸市笠原町978-6	029-301-5563
栃木県労働委員会	320-8501	宇都宮市塙田1-1-20	028-623-3334
群馬県労働委員会	371-8570	前橋市大手町1-1-1	027-226-2787
埼玉県労働委員会	330-9301	さいたま市浦和区高砂3-15-1	048-830-6455
千葉県労働委員会	260-0001	千葉市中央区都町1-1-20	043-231-2131
東京都労働委員会	163-8001	新宿区西新宿2-8-1	03-5320-6981
神奈川県労働委員会	231-8588	横浜市中区日本大通7	045-210-8524
新潟県労働委員会	950-8570	新潟市新光町4-1	025-280-5543
山梨県労働委員会	400-8501	甲府市丸の内1-6-1	055-223-1826
長野県労働委員会	380-8570	長野市大字南長野字幅下692-2	026-235-7468
静岡県労働委員会	420-8601	静岡市葵区追手町9-6	054-221-2282
富山県労働委員会	930-8501	富山市新総曲輪1-7	076-444-2172
石川県労働委員会	920-8580	金沢市鞍月1-1	076-225-1881
福井県労働委員会	910-8580	福井市大手3-17-1	0776-20-0597
岐阜県労働委員会	500-8570	岐阜市藪田南2-1-1	058-274-5532
愛知県労働委員会	460-8501	名古屋市中区三の丸3-1-2	052-954-6832
三重県労働委員会	514-0004	津市栄町1-954	059-224-3033
滋賀県労働委員会	520-8577	大津市京町4-1-1	077-528-4473
京都府労働委員会	602-8054	京都市上京区出水通油小路東入丁子風呂町104-2	075-414-5732
大阪府労働委員会	540-0031	大阪市中央区北浜東3-14	06-6941-7191
兵庫県労働委員会	650-8567	神戸市中央区下山手通5-10-1	078-362-3815
奈良県労働委員会	630-8131	奈良市大森町57-12	0742-23-3530
和歌山県労働委員会	640-8585	和歌山市小松原通1-1	073-441-3781
鳥取県労働委員会	680-8570	鳥取市東町1-271	0857-26-7558
島根県労働委員会	690-8501	松江市殿町8	0852-22-5447
岡山県労働委員会	700-8570	岡山市内山下2-4-6	086-226-7563
広島県労働委員会	730-8511	広島市中区基町9-42	082-513-5162
山口県労働委員会	753-8501	山口市滝町1-1	083-933-4440
徳島県労働委員会	770-8570	徳島市万代町1-1	088-621-3231
香川県労働委員会	760-8570	高松市番町4-1-10	087-832-3721
愛媛県労働委員会	790-8570	松山市一番町4-4-2	089-912-2990
高知県労働委員会	780-0850	高知市丸ノ内2-4-1	088-821-4645
福岡県労働委員会	812-8577	福岡市博多区東公園7-7	092-643-3379
佐賀県労働委員会	840-8570	佐賀市城内1-1-59	0952-25-7242
長崎県労働委員会	850-0031	長崎市桜町4-1	095-822-2398
熊本県労働委員会	862-8570	熊本市水前寺6-18-1	096-333-2752
大分県労働委員会	870-8501	大分市大手町3-1-1	097-536-3650
宮崎県労働委員会	880-8501	宮崎市橘通東2-10-1	0985-26-7262
鹿児島県労働委員会	890-8577	鹿児島市鴨池新町10-1	099-286-3943
沖縄県労働委員会	900-8570	那覇市泉崎1-2-2	098-866-2551