

広島県労働委員会新たな展開プラン

～安定した労使関係の構築に向けて～



平成24年10月

広島県労働委員会



はじめに

広島県労働委員会は、昭和21年の労働委員会制度の創設以来、労使関係の安定に向けて、中立・公正な立場で、主に労働組合と使用者間の労使紛争の迅速な解決を図るといった役割を果たしてまいりました。

一方、最近の雇用労働情勢をみますと、雇用形態の多様化、人事労務管理の個別化等が進み、新たな法律の制定や法律改正も相次いでいます。労働関係の紛争も、労働組合対使用者よりも、個々の労働者対使用者という個別労働関係紛争が増加している状況にあり、当事者の労働関係法に対する理解不足も指摘されています。

そうした時代の変化に的確に対応していくため、広島県労働委員会としては、本来の集団的労使紛争への取組に加え、新たな課題となっている個々の労働者と使用者間の個別労働関係紛争のあっせんに積極的に取り組むとともに、自律的な紛争解決のための啓発等を行い、労使紛争の未然防止に資することも重要であると考えております。

施策の推進に当たっては、県民ニーズ起点の発想のもと、労働相談・紛争処理の関係機関や労働団体、経営団体等とのネットワークを強化し、効果的で効率的な事業展開に努めます。

このプランは、広島県労働委員会としての進むべき方向性や具体的な取組を明確にし、準備が整ったものから速やかに実施してまいります。県内の事業所において、安定した労使関係が構築されることによって、労働者が安心して働ける魅力ある雇用・労働環境が創出されるよう、関係機関と連携し、全力を挙げて「新たな展開プラン」を推進してまいります。

広島県労働委員会会長 河野 隆

も く じ

	ページ
1 「新たな展開プラン」策定の趣旨と構成	1
2 労働委員会を取り巻く情勢の変化と課題	2
広島県労働委員会の概要	5
3 広島県労働委員会の業務処理状況	6
4 広島県労働委員会の今後の取組の方向	9
5 施策の展開方向	
(1) 迅速・的確な集団的労使紛争の処理	10
(2) 多様化する個別労働関係紛争への対応	12
(3) 自律的な紛争解決の支援	14
(4) 委員・事務局職員の資質向上	16
(5) 労働委員会活動に係る情報発信の推進	17
6 施策の展開方向（まとめ）	18



広島県労働委員会総会の開催は平成24年4月13日で1500回を迎えました。

1 「新たな展開プラン」策定の趣旨と構成

- 労働委員会は、これまで、唯一の集団的労使紛争処理の専門機関として、主に労働組合と使用者間の労使紛争の迅速な解決に大きな役割を果たしてきました。しかし、近年、従前のような形での労使紛争、労働争議は減少し、雇用形態の多様化等により個別労働関係紛争が増加するなど、労働委員会を取り巻く環境も大きく変化しています。
- 労働委員会が、こうした時代の変化に的確に対応し、地域社会に貢献していくためには、県民ニーズの見極めや迅速で的確な業務処理、そして、紛争処理の関係機関や労働団体、経営団体等とのネットワークの構築が重要になると考えています。
- この「新たな展開プラン」では、おおむね5年後を展望し、目指すべき姿やミッション、当委員会を取り巻く情勢の変化等を踏まえ、新たな方向・取組姿勢のもと、5つの柱とする具体的な施策の展開方向などを示しました。

新たな展開プランの構成

目指すべき姿

- 安定した労使関係を構築し、労働者が安心して働ける魅力ある雇用・労働環境が創出されることによって、事業者の円滑な事業経営が図られ、県経済の活性化とともに活力ある地域社会が実現しています。

県労働委員会のミッション

- 安定した労使関係の構築と魅力的な雇用・労働環境の創出のため、
 - 集団的労使紛争処理の専門機関として、事件を公正、迅速、的確に処理します。
 - 個別労働関係紛争事件について、三者構成（公・労・使の委員）の強みを生かし、実情に即し迅速かつ適正に解決します。
 - 紛争解決事例の情報発信等により、自律的な紛争解決を支援します。

労働委員会を取り巻く情勢の変化等

- 労働組合の組織率の低下、未組織労働者の増加
- 人事労務管理の個別化、雇用形態の多様化の進展～パートタイマー、派遣労働者等の非正規労働者の増加
- 労使紛争の性格の変化（集団的紛争から個別紛争へ）
- 相次ぐ労働関係法の改正等に伴う、労使双方の理解不足、対応の遅れ

《県労働委員会の新たな方向、取組姿勢》

- ① ニーズ起点による施策の展開
- ② 自律的な紛争解決のサポート
- ③ ネットワークづくり

施策の展開方向

- ①迅速・的確な集団的労使紛争の処理
- ②多様化する個別労働関係紛争への対応
- ③自律的な紛争解決の支援
- ④委員・事務局職員の資質向上
- ⑤労働委員会活動に係る情報発信の推進

2 労働委員会を取り巻く情勢の変化と課題

現状と課題

- 高度成長期には、長期雇用制度、年功賃金、企業別組合を中心として、日本型の長期安定雇用システムが形成されていましたが、1990年代以降の長期的な景気の低迷と経済構造の変化は、賃金体系や人事制度など、雇用・労働条件に大きな影響を与えています。
- 企業の人事制度は、年功主義人事から能力成果主義人事への転換を模索する中で、近年は長期雇用制度のもとでの職務遂行能力制度の導入など、集団的人事労務管理から個別的的人事労務管理に変化しています。
- 労使関係をみると、労働争議の減少や労働組合の組織率の低下（約20%）とともに、集団的労使紛争は減少傾向にあります。
- 一方、パートタイマー、派遣労働者などの非正規労働者が増加し、雇用形態が多様化する中で、労使間のトラブルも、労働組合対使用者から、個々の労働者対使用者といった個別労働関係紛争に変化しています。
- こうした中、労働委員会においても、パワハラ、解雇など多様化、複雑化する個別労働関係紛争への積極的な対応が求められています。

(1) 労使関係の状況～争議行為の減少と未組織労働者の増加

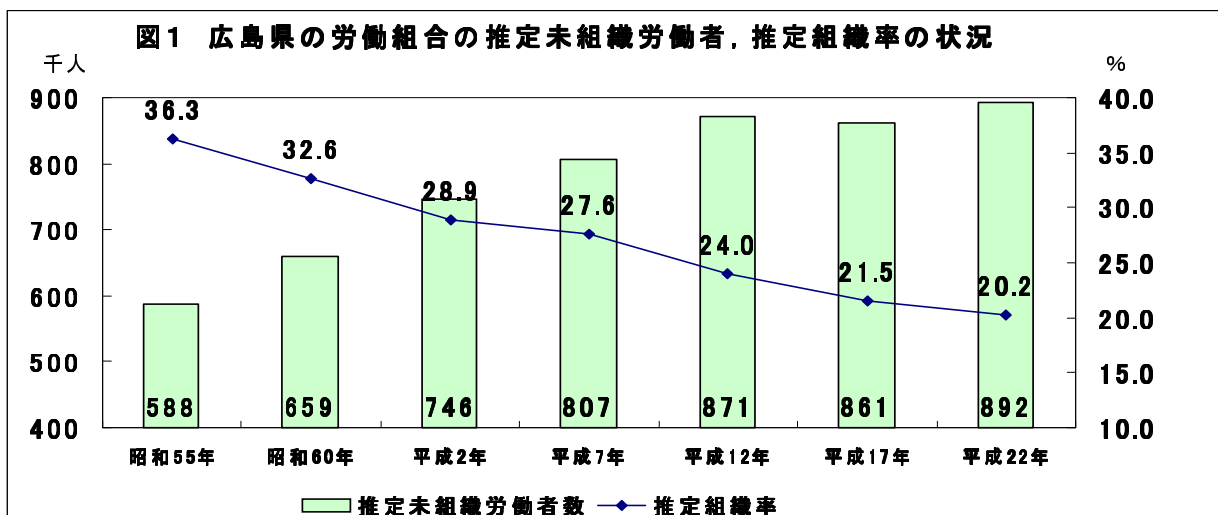
広島県の労働組合の状況は、平成22年では、組合数1,143組合、組合員数226,236人、推定組織率20.2%と30年前の昭和55年と比べ、組合数は37.0%減、組合員数は32.4%減、推定組織率は16.1%減となっています（表1、図1）。

争議行為をみると、昭和55年の113件から、平成22年は2件と激減しています。

表1 【広島県労働組合状況等】（資料出所：労働争議統計調査、労働組合基礎調査）

区分	昭和55年	平成2年	平成12年	平成22年
争議行為を伴う労働争議件数(件)	113	27	8	2
推定雇用者数(人) (※)	922,404	1,048,978	1,147,017	1,118,042
労働組合数(組合)	1,814	1,600	1,467	1,143
労働組合員数(人)	334,545	302,965	275,563	226,236
推定組織率(%)	36.3	28.9	24.0	20.2
未組織労働者(人)	587,859	746,013	871,454	891,806

※ 推定雇用者数＝国勢調査雇用者数（役員を含まない）×毎月勤労統計6月雇用指数



(2) 人事労務管理の個別化，雇用形態の多様化～非正規労働者の増加

企業の人事制度は，年功主義人事から能力・成果主義人事への転換や裁量労働制・フレックスタイム制等の個別的労働時間管理制度の導入など，集団的人事労務管理から個別的的人事労務管理に変化しています。さらに，パートタイマー，派遣労働者等の非正規労働者が増加し，雇用形態の多様化が進んでいます。

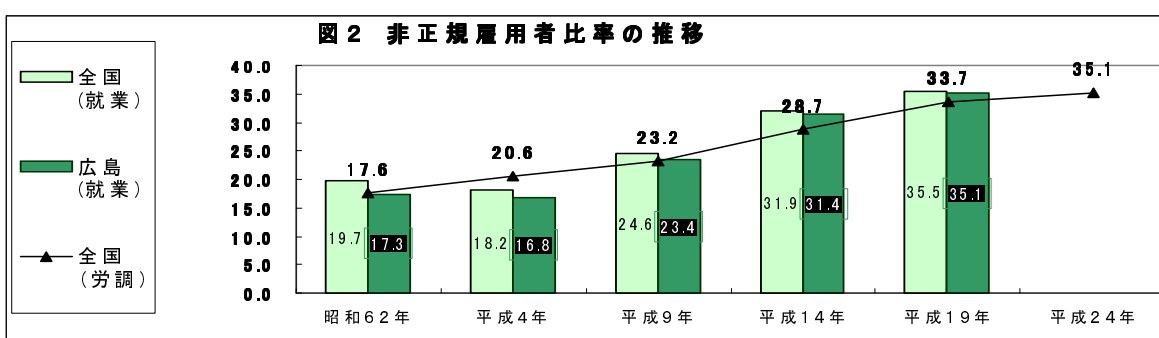
広島県におけるパートタイマー，派遣労働者，契約社員等の非正規就業者の状況をみると，平成19年の非正規就業者数は41万人，雇用者に占める割合は35.1%となっています。10年前の平成9年と比べると，約14万人の増，割合は11.7ポイントの増となっています。

なお，全国の平成19年の非正規就業者の雇用者に占める割合は35.5%と平成9年と比べると10.9ポイントの増となっています（表2，図2）。



表2 雇用形態別雇用者数（役員を除く.），非正規就業者比率の推移 単位：千人，%

全 国	昭和62年	平成4年	平成9年	平成14年	平成19年
正規就業者(A)	34,565	38,062	38,542	34,557	34,324
非正規就業者(B)	8,498	8,481	12,590	16,206	18,899
非正規就業者比率(B)/((A)+(B))	19.7	18.2	24.6	31.9	35.5
広 島 県	昭和62年	平成4年	平成9年	平成14年	平成19年
正規就業者(A)	819	906	899	786	759
非正規就業者(B)	171	183	274	359	410
非正規就業者比率(B)/((A)+(B))	17.3	16.8	23.4	31.4	35.1



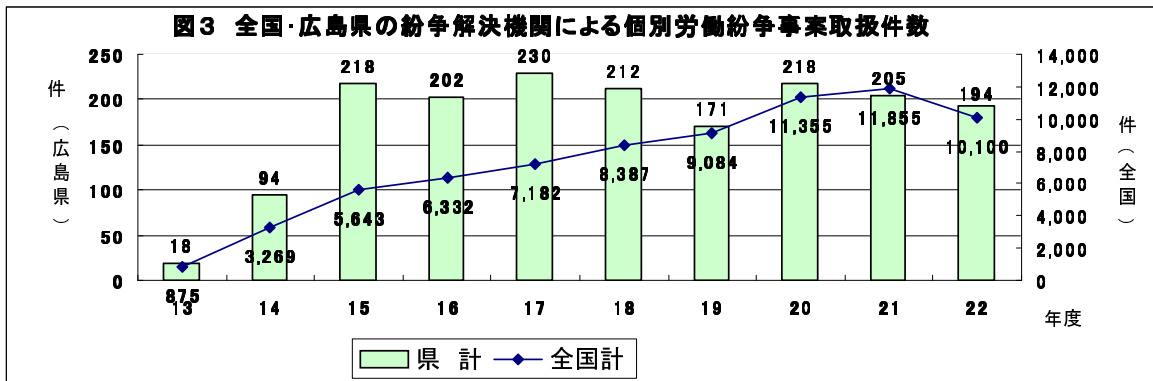
資料出所（就業：総務省「就業構造基本調査」，労調：総務省「労働力調査」）

(3) 労使紛争の性格の変化～個別労働関係紛争の増加

未組織労働者や非正規労働者の増加に伴って，労使紛争も個々の労働者対使用者という個別労働関係紛争が増加しています。

個別労働関係紛争解決制度発足の翌年の平成14年度に，全国の紛争処理機関（労働

委員会、労働局、地方裁判所（平成18年度～）で取り扱った件数は、3,269件であったものが、平成22年度には、10,100件と3倍以上になっています（図3）。



また、近年の労使紛争の特徴としては、企業や職種に関係なく個人で加入できる合同労組からの申立てにより、個々の労働者の解雇の有効性を争うなど、実質的には個別労働紛争となる事件が増えてきています。全国状況を見ると、平成22年では、審査事件、調整事件ともに約7割が合同労組が関係する事件となっています。

(4) 労働関係法等の動き～相次ぐ法律の制定・改正

- 人事労務管理の個別化、雇用形態の多様化に伴い、この10年の間には、労働者派遣法の改正（平成16、24年）、労働基準法の改正（平成16、22年）、労働契約法の制定・改正（平成20、24年）、パートタイム労働法の改正（平成20年）など労働関係の法律の制定、改正が相次いでいます（表3）。
- また、個別労働関係紛争の増加に伴い、平成13年に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律、広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例、平成18年に労働審判法、平成19年に裁判外紛争解決法が施行されています。
- 公務員制度改革の動きとして、地方公務員についても、国家公務員の労使関係制度に係る措置に合わせ、総務省で検討が行われています。



表3 【主な労働関係法等の制定・改正の動き】

施行	法律名	施行	法律名
H13.10.1	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律	H19.4.1	裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律
H13.10.10	広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例	H20.3.1	労働契約法
H16.1.1	労働基準法の改正	H20.4.1	パートタイム労働法の改正
H16.3.1	労働者派遣法の改正	H20.7.1	最低賃金法の改正
H17.1.1	労働組合法の改正	H22.4.1	労働基準法の改正
H18.4.1	労働審判法	H22.6.30	育児介護休業法の改正
H18.4.1	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正	H24.8.10	労働契約法の改正
H19.4.1	男女雇用機会均等法の改正	H24.10.1	労働者派遣法の改正

広島県労働委員会の概要

○ 広島県労働委員会は、労働組合法第19条の12に基づき県に設置されている行政委員会で、労働組合法、労働関係調整法等に規定する権限を独立して行う県の執行機関です。（地方自治法第180条の5）

労働委員会は、労働基本権の保護と労使関係の安定、正常化を図ることを目的とし、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者が協力して、紛争解決に取り組んでいます。

(1)労働委員会の主な業務

機能	区分	内容
調整機能 (労働関係調整法等)	労働争議の調整 (あっせん等)	労働組合と使用者の主張が対立し、自主的な解決が困難な場合に、「あっせん」等の方法で紛争解決を支援します。
	個別労働関係 紛争のあっせん	労働者個人と使用者との労働条件などをめぐる話し合いについて、自主的な解決が望めない場合に、双方の主張を聴いて、あっせん案を示す等により解決を図ります。
	争議行為の予告 通知の受理	公益事業（運輸、郵便、水道、電気、医療等）においてストライキ等の争議行為を行う場合、当事者である組合又は使用者から、争議行為の予告通知を受理します。
判定機能 (労働組合法)	不当労働行為の 審査	不当労働行為（組合活動等を理由とする不利益取扱い、団体交渉拒否、組合運営に対する支配介入など）の救済申立てを受けて、その内容を審査し、不当労働行為の事実があったときは、救済命令を出します。
	労働組合の資格 審査	労働組合が法人登記や不当労働行為の救済申立てを行う場合などに、労働組合法上の規定に適合するかどうかを審査します。

(2)労働委員会の構成

広島県労働委員会は、労働組合法に基づき、

- ・学識経験者などの公益委員(5名)
 - ・労働組合の役員など労働者を代表する労働者委員(5名)
 - ・会社役員など使用者を代表する使用者委員(5名)
- の三者からなり、計15名の委員で構成されています。



(3)労働委員会の強み

当委員会の強みを生かし、時代とともに多様化、複雑化する県民ニーズに適切に対応します。

区分	内容
法律、条例に基づいた 労使紛争の解決	労働委員会は、唯一の集団的労使紛争処理の専門機関であり、個別労働関係紛争については、条例に基づいて、あっせんを実施しています。 ※条例根拠のあっせんは、全国で広島県、鳥取県、岩手県の3県
公平性、安心、無料	公労使の三者構成により公平性が確保されるとともに、法令により、秘密厳守、委員会利用による不利益取扱いの禁止が定められています。
豊富な紛争解決処理の ノウハウ、高い専門性	これまで60有余年の間、蓄積してきた豊富な事例、ノウハウ、高い専門性を有しています。
高い解決率	あっせんの解決率は、集団8割、個別6割と高く、高い実績を残しています。

3 広島県労働委員会の業務処理状況

現状と課題

- 最近5年間の取扱件数をみると、不当労働行為の新規申立件数は、年平均4件ですが、リーマンショック後の平成21年には9件となるなど、経済状況の影響がみられます。そのほか、集団的紛争の調整事件（あっせん）の新規申請は、年平均8件程度で推移し、個別労働関係紛争は、年平均7件程度となっています。
- 不当労働行為事件や調整事件の平均処理日数は、処理期間の目標（審査事件1年、調整事件90日）を超えており、県民に、より一層利用しやすい制度とするためにも短縮に向けた努力が必要となっています。
- 個別労働関係紛争が増加している中、当委員会が扱った平成23年の新規件数は5件であり、紛争処理機関全体で扱った件数の1割未満にとどまっています。

(1) 不当労働行為の審査～再審査・行政訴訟で係属

不当労働行為の審査(対象となる事案)

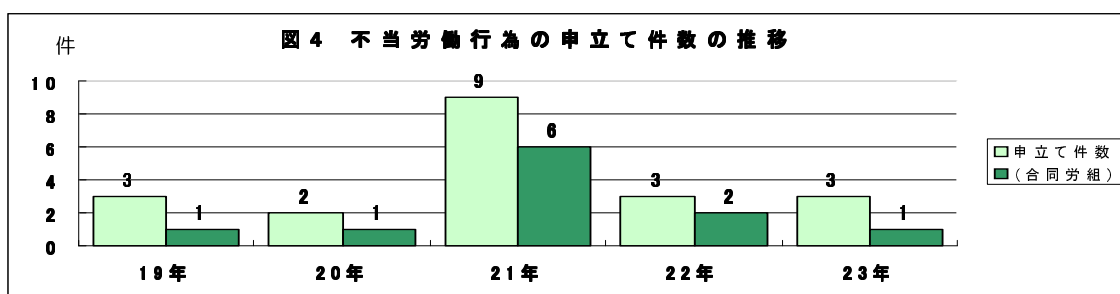
労働組合法第7条に規定される次のような使用者の行為

- 解雇その他の不利益取扱い
- 組合非加入・脱退を雇用条件とすること
- 団体交渉拒否
- 支配介入
- 報復的解雇その他の不利益取扱い

ア 取扱件数

最近5年間の不当労働行為事件の処理状況をみると

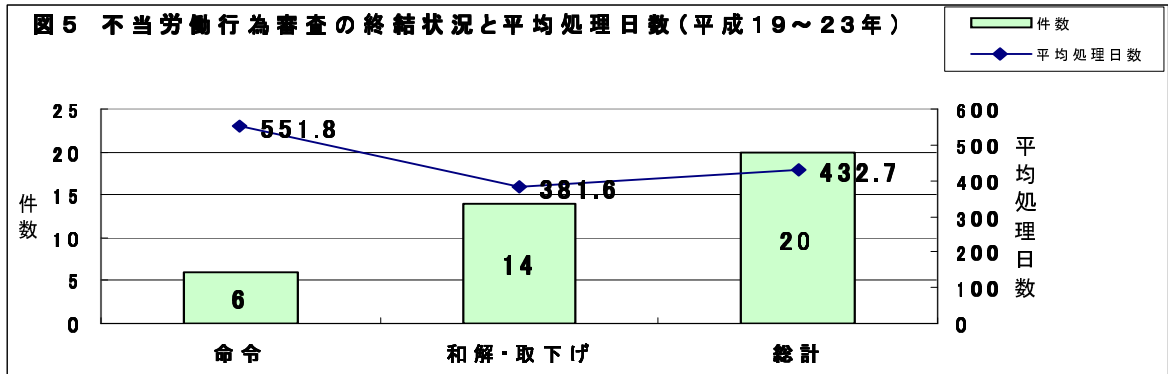
- 取扱件数は24件（繰越し4件、新規申立て20件）で、新規申立てのうち合同労組からの申立ては11件（55%）となっています。全国的には、約7割が合同労組の関係する事件であり、増加傾向にあります。



イ 終結状況と平均処理日数

平成19年から23年の終結事件20件をみると、命令書の交付が6件、和解は10件、取下げは4件で、終結事件の中で和解が占める割合は50%となっています。

終結事件20件の平均処理日数は432.7日で、内訳は、命令書の交付が6件で551.8日、和解・取下げが14件で381.6日となっており、いずれも目標の1年を上回っています。



平成14年以降に発出した命令は13件ありますが、その後の状況をみると、確定したのは1件で、残り12件については、中央労働委員会への再審査7件、裁判所への行政訴訟が5件となっています。こうしたことから、事件を早期に、実質的に解決し、労使関係を円滑にするためには、和解による解決率を高めていくことが重要となっています。

(2) 調整事件(あっせん)の処理～新規取扱件数は横ばい

調整事件処理（対象となる事案）

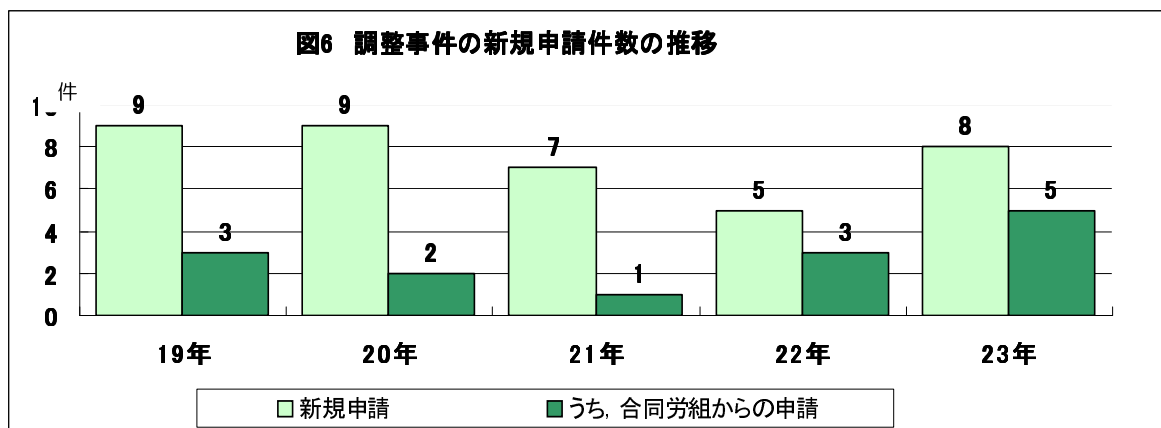
労働組合と使用者との間における次のような事項の紛争

- 賃金等に関する事項（賃金，退職金，諸手当など）
- 賃金以外の労働条件に関する事項（労働時間，休日・休暇など）
- 団体交渉に関する事項（使用者が団体交渉に応じないなど）
- 経営または人事（人員整理，配置転換，解雇など労働条件に関するもの）など

ア 取扱件数

最近5年間の調整事件の処理状況をみると、

- 取扱事件数は、48件（繰越し10件，新規38件）で、新規申請38件のうち、合同労組からの申請は14件（36.8%）となっています。



イ 終結状況と処理日数

終結事件37件のうち、解決28件，打ち切り5件，取下げ4件で、解決率は84.8%と年々高くなっています。終結事件37件の平均処理日数は、目標の90日に対し、97.7日となっています。

(3) 個別労働関係紛争の処理～高い解決率

個別労働関係紛争処理（対象となる事案）

個々の労働者と事業主との間における次のような事項の紛争

- 賃金等に関する事項（賃金，退職金，諸手当など）
- 賃金以外の労働条件に関する事項（労働時間，休日，休暇など）
- 職場の人間関係に関する事項（セクハラ，パワハラなど）
- その他（解雇，雇止め，配置転換，懲戒，再雇用など）

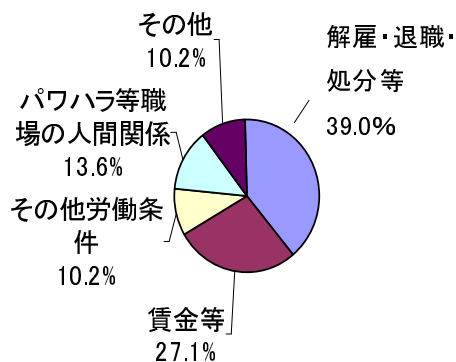
ア 取扱件数

最近5年間の個別労働関係紛争の処理状況をみると

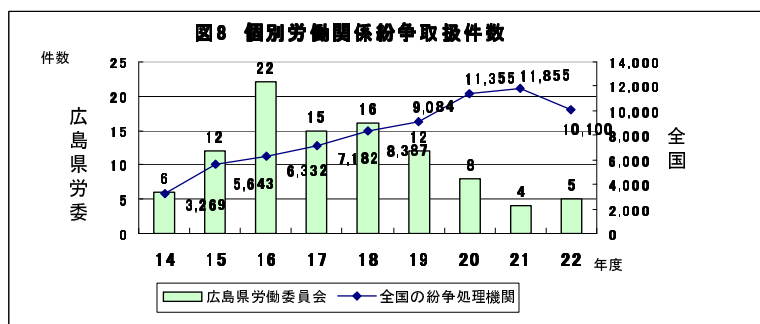
- 当委員会の取扱件数は，年平均9件，平均処理日数は36.9日，事項別では，解雇・退職処分等，賃金等が多くなっています。
- 全国（労働委員会，労働局，労働審判）の取扱件数は，年平均約1万件となっています。

図7 あっせん事項別割合(34件)

あっせん事項別割合(34件)



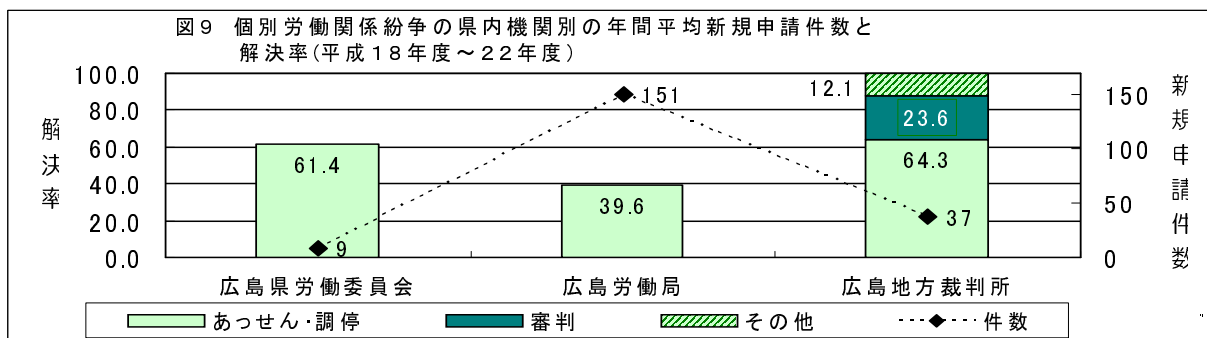
広島県労働委員会（平成19～23年）



※全国の件数には，都道府県の労政主管部局等のあっせん件数は，含まれていない。

イ 県内の紛争処理機関別新規申請件数と解決率

当委員会の解決率は，平成18年度から22年度の平均が61.4%，広島労働局は39.6%となっています。広島地方裁判所（労働審判）の終局件数に対する調停成立の割合は64.3%，審判件数は23.6%，その他12.1%となっています。



※解決率は，広島県労働委員会，広島労働局は平成18年度～22年度の年度毎の解決件数/終結件数(取下げ等を除く)を平均したものである。広島地方裁判所(労働審判)は，平成18年～22年の年毎の終局(「その他」とは取下げや却下等である。)の内訳をそれぞれ平均したものである。

4 広島県労働委員会の今後の取組の方向性

(1) 広島県労働委員会の新たな方向, 取組姿勢

ア ニーズ起点による施策の展開

解雇, パワハラなど個別の労働トラブル解決の社会的ニーズが増えている状況から, 本来の集団的労使紛争処理に加えて個別労働関係紛争処理にも, より積極的に取り組みます。

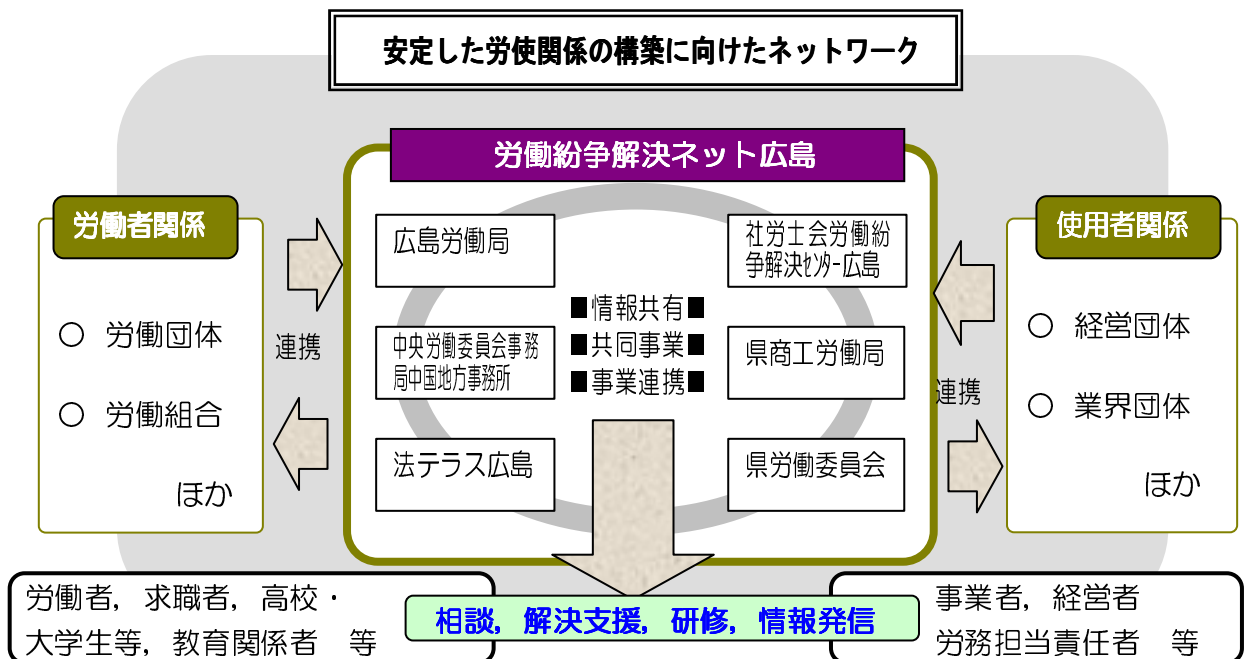
また, 事件の早期解決を望む労使双方に伝えるため, 迅速な処理に努めます。

イ 自律的な紛争解決のサポート

労使紛争, 労働トラブルを当事者間で自主的に解決できるよう, 出前講座の開催や紛争解決事例等を HP に掲載するなど, 普及啓発を積極的に行います。労働団体, 経営団体, 関係機関等と連携し, 効果的な情報発信に努め, 労使紛争の未然防止に寄与します。

ウ ネットワークづくり

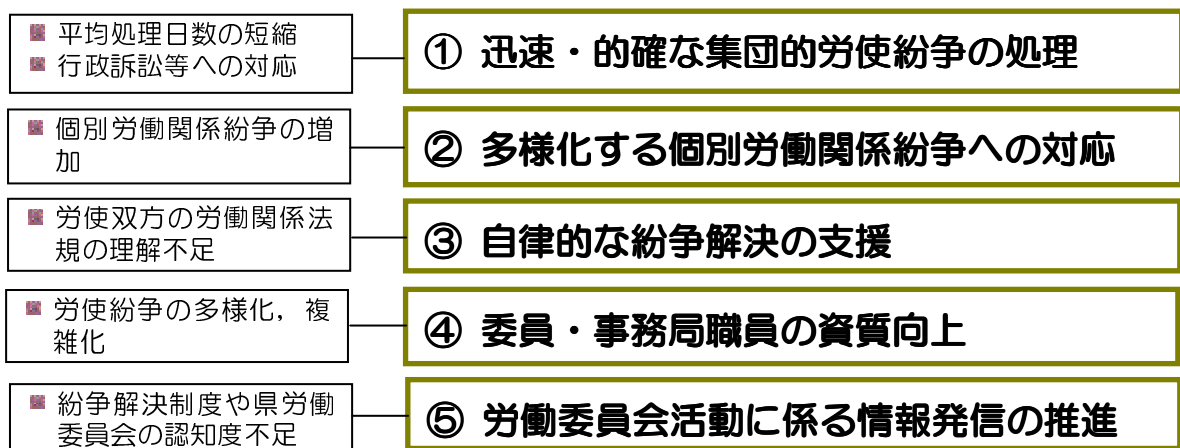
限られた資源や制度上の枠組みの中で, 安定した労使関係の構築に貢献していくため, 関係機関と連携し効果的で効率的な事業展開に努めます。



(2) 施策の展開方向

【主な課題】

【展開方向】



5 施策の展開方向

(1) 迅速・的確な集团的労使紛争の処理

ポイント

- 集团的労使紛争処理の専門機関として、迅速・的確に事件を処理します。
 - 処理期間の目標 審査事件・・・1年、調整事件・・・90日
- 現状では、いずれも目標処理期間を超えていることから、課題を整理し、処理期間の短縮に向けた取組を行うことで、より利用しやすい制度に努めます。
- 審査事件については、命令交付後、中央労働委員会での再審査及び行政訴訟に移行する事件が多いことも踏まえ、よりの確な事件処理に努めます。
- 集团的労使紛争の事件処理経験の組織的な蓄積は、迅速・的確な処理を進める上で、非常に重要となります。

【重点的な取組】

ア 審査事件の解決促進

- 審査事件の解決促進のための方策として、救済内容に応じた事件処理のあり方、和解勧誘を行う場合の方法等について、基本方針を整理します。
- 係属中の事件について、公益委員会議で公益委員間の情報共有を図るとともに、必要に応じて事件処理方針の検討を行います。
- 委員の参画により早期の和解が見込まれる場合は、事務局調査に委員が同行するなど柔軟に対応します。



イ 公・労・使委員の連携強化

- 事件処理方針検討会議・期日前の打合わせを充実し、審査委員（担当の公益委員）と労使の参与委員及び事務局との情報共有・連携強化に努めます。
- 審査委員は、公益委員会議においても事件の解決促進に向けて、情報共有を進めます。
- 公・労・使委員固有の知識・経験の継承や連携強化のための取組を進めます。

ウ 審査及び合議のあり方の工夫

(ア) 合議のあり方

- 審査事件の処理期間「1年」の目標に向けて、結審後命令書発出までの期間については、4か月（標準的な事件）を目途に短縮に努めます。
- 命令書については、再審査・行政訴訟に移行する事件が多いことも踏まえ、より一層、事実認定に正確を期すとともに、判例・命令等の動向を踏まえた議論を行います。

(イ) 審査手続における工夫

- 求釈明を積極的に活用します。
- 主張・立証のための準備期間を確保した上で、早期に関係者の日程を確保します。
- 調査・審問期日の複数設定や時間外の期日設定などにより、審査期間の短縮を図ります。

(参考) 労働委員会規則の一部改正 (平成24年10月1日施行)

- 審問を経ずに命令交付する手続～中央労働委員会だけでなく都道府県労働委員会においても、「事件の内容に照らし」、審問を経ないで命令を発することが可能となります。
- 事件の解決のための勧告～「審査の途中において、相当と認めるときは、調査又は審問を行う手続に参加する委員の意見を聴いて、会長及び当該委員の見解を示し、当事者に対して事件の解決のための勧告を行うこと」ができることとなります。

エ 調整事件の解決促進

(ア) 事件解決促進のための方策

- 事件終結までの期間については、90日（標準的な事件）を目標に短縮に努めます。
- あっせんが円滑に行われるよう、必要に応じて、労使各側のあっせん員が申請者・相手方（被申請者）へ事前調整を行います。あっせん開始後は、速やかに、申請者・相手方（被申請者）双方に事務局職員が調査を実施します。
- 調整事件の解決率向上に向け、あっせん員の知識・経験の継承、研修の充実などに取り組みます。

(イ) 調整手続における工夫

- 当事者、あっせん員の日程調整の方法を工夫するとともに、必要に応じて、あっせんの現地実施、時間外の期日設定を行います。



申請者・相手方に対する事務局職員調査

(2) 多様化する個別労働関係紛争への対応

ポイント

- 県が、条例に基づき行う個別労働関係紛争の処理に当たっては、労働委員会の強みを最大限に活用し、迅速・適正に、その実情に即した解決を図ります。
- 事件の早期解決や潜在化の進行を防ぐため、相談機能を強化します。
- 他の労働相談・個別紛争処理機関との連携を強化し、円滑かつ効率的な事業展開を図ります。

【重点的な取組】

ア 労働委員会の相談機能の強化

(ア) 相談体制の整備

- 労働トラブル解決支援相談電話（以下「相談電話」という。）の設置、運営
労働者と事業主とのトラブルの解決支援を図るため、相談電話を平成24年5月に開始しました。あっせんの事前相談、さらには労働トラブルの未然防止の一環として、重要な取組となっています。

- | 労働トラブル解決支援相談電話 | |
|----------------|---|
| ○ | ● 電話番号：082-513-5162 |
| ○ | ● 事業開始：平成24年5月14日（月）～ |
| ○ | ● 相談時間：8時30分～17時00分（平日）
（12時から13時までを除く。） |
| ○ | ● 相談体制：事務局職員が対応 |
| ○ | ● 相談内容：労働条件や解雇等をめぐる「あっせん」に係る相談 |



- メールによる相談の受付
労働委員会のホームページ（わーくわくネットひろしま内）において、メール相談を実施し、そのアクセス数は年々増加しています。今後も、県民の利便性の向上の観点から、引き続き、メール相談を実施します。

(イ) 相談への的確な対応

- 担当職員の資質向上と相談マニュアルの作成
専門性の向上を図るため、研修、OJT、事例研究、他の関係機関の業務内容の情報収集などを通じ、計画的に担当職員の資質向上を図っていきます。また、相談内容は、多種多様で分野も幅広いことから、相談事例を整理し、マニュアルを作成します。

イ 知事部局との連携強化

(ア) 労働相談担当部局との連携

商工労働局が開設している県内2箇所の労働相談コーナーでは、中小企業労働相談員が年間1,500件程度の相談に応じていますが、あっせんに該当すると思われる事例について、

相談終了後、当委員会の職員が直接対応するなど、相談者の利便性の向上を図ります。

(イ) 県民相談担当部局との連携

広島県生活センター及び県内の地域県民相談室における相談でも、あっせんにつながる労働トラブル相談については、連携の強化を図ります。



ウ 国、民間団体の紛争処理機関等との連携強化

(ア) 「労働紛争解決ネット広島」との連携強化

労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会（事務局：広島労働局）を「労働紛争解決ネット広島」として構成メンバーを拡大するなど、今後ともより一層連携を強化し、事例研究、セミナーの開催など、紛争解決の支援ための事業の具体化を図ります。

<上記連絡協議会の構成>

- (国) 広島労働局、中央労働委員会事務局中国地方事務所、日本司法支援センター広島地方事務所(法テラス)
- (民間) 社労士会労働紛争解決センター広島
- (県) 商工労働局、労働委員会

(イ) 紛争調整委員会との意見交換・協議

広島労働局が設置している紛争調整委員会と当委員会の委員間で意見交換の場を設置し、雇用労働情勢や解決事案等の情報共有を促進します。

エ 迅速・適正なあっせん事件の処理

○ あっせん件数の増加への対応

個別労働関係紛争の処理については、今後、多様化する事件内容、件数の増加等を踏まえ、労働委員会の特長を生かし、その実情に即した事件処理を迅速・適正に行います。

表4 各機関における個別労働紛争処理制度の状況

区分	広島県労働委員会	広島労働局	広島地方裁判所
根拠	広島県個別労働関係紛争のあっせんに関する条例	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律	労働審判法
組織	労働委員会(知事から委任)	紛争調整委員会	労働審判委員会
処理手続	あっせん	あっせん	労働審判
担当	あっせん員4名 (公労使委員各1名、事務局職員1名。)	あっせん委員1名 (法律上3名、規則で1名に実施委任)	労働審判官(裁判官)1名 労働審判員2名 } 3名
調査	事務局調査を実施 (現地調査も実施)	あっせん委員が、必要があると認めるときは、職員による事実の調査を実施	
手続回数	原則 1回	原則 1回	3回以内
標準処理期間	1月	2月	3月
相手方の応諾	任意 (職員による現地調査で応諾確認)	任意 (文書によって応諾を確認)	不出頭に対する制裁 (労働審判法第31条)
解決率(※)	61.4%	39.6%	調停64.3%、審判23.6%、その他12.1%
手数料	無料	無料	訴訟費用の半額 (別途弁護士に依頼する場合は、その費用)
成立の効果	民法上の和解	民法上の和解	裁判上の和解
異議の申立て			異議の申立てにより、訴訟手続に移行

※解決率は、広島県労働委員会、広島労働局は平成18年度～22年度の年度毎の解決件数/終結件数(取下げ等を除く)を平均したものである。

広島地方裁判所は、平成18年～22年の年毎の終局(「その他」とは取下げや却下等である。)の内訳を平均したものである。

(3) 自律的な紛争解決の支援

ポイント

- 安定した労使関係を構築するためには、労使双方が労働関係の法律や労働トラブルの解決方法を十分理解するとともに、労使で自主的解決へ向けて意識の醸成を図ることが重要となります。
- このため、命令、あっせん事例等を分かりやすく情報提供し、労使紛争の未然防止、自主的解決等を支援します。
- 安定した労使関係の構築に向け、出前講座の実施や他機関が実施するセミナー等への参画を通じて、企業内における自主的解決の取組を促進します。また、学生・生徒に対しても就労に向けた準備の一環として、出前講座を実施します。

【重点的な取組】

ア 労使紛争事件に係る情報提供の促進

- (ア) 命令、あっせん事例集の作成
 - 不当労働行為事件の事例の解説
 - 労働争議のあっせん、個別労働関係紛争のあっせん事例の解説
- (イ) HP（ホームページ）等を通じた労使紛争事件に係る情報の提供
 - HPの「よくある事例と解説」等の充実
HPの「よくある事例と解説」や新たに作成する「命令、あっせん事例集」、労働関係基礎知識等の充実を図ります。また、出前講座の資料等をHPに掲載し、企業等が自主的な研修に活用しやすい環境を整えます。
 - HP内リンク貼付先の充実
利用者の利便性向上に向けて、中央労働委員会作成の命令・判例データベース等へのHP内リンクを設け、必要な情報が容易に収集できるHPとなるよう工夫します。



イ 企業等における自主的解決の促進

- (ア) 出前講座の実施
 - 経営団体、労働団体等に対する出前講座の実施
中小企業等における労使紛争が数多く発生していることから、商工会議所、商工会等の経営団体を通じて中小企業事業主へ、また、労働団体等を通じて労働者へ、労働法、労働トラブルの解決法などの出前講座を実施します。

また、学校法人、社会福祉法人等の事業者に対しても、関係団体と連携し、理事長、施設長、事務局長の会議等に出向き、労使紛争に係る情報提供を行います。



(イ) 労使紛争に係るセミナー等への参画

- 他の関係機関が開催するセミナー等への参画
県内の関係機関等が開催している労使紛争に係るセミナーの広報を支援するとともに、必要に応じ、講師派遣等により協力します。

★他の関係機関が開催しているセミナー（平成24年度）

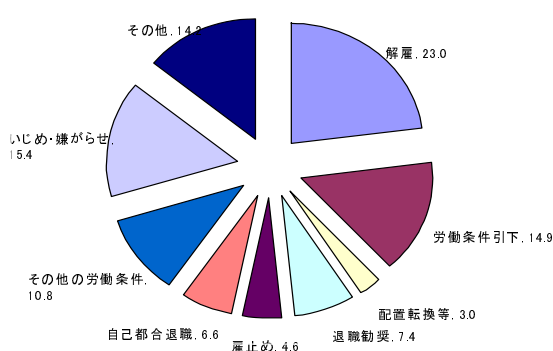
セミナー名	実施主体	内容	人数等
労使関係セミナー	中央労働委員会事務局中国地方事務所	・ H24. 10. 22 セクハラ・パワハラ	100人
労働法研究会	広島県労働協会 (事務局：県雇用労働政策課)	・ H24. 7. 24～9. 11 ・ 最新の判例，法令の動向	30人 3回
中小企業相談支援セミナー	広島県社会保険労務士会 (国受託事業)	・ 高齢者雇用対策，賃金形態等	100人
労務管理関係セミナー	広島県経営者協会	・ 労務管理等	20人 毎月2回

○ 経営団体等が実施するセミナー等への参画

経営団体等と連携し、当該団体が実施するセミナー等に参画(共催又は講師派遣等)して、労働トラブルの解決法などの啓発を行います。テーマの設定については相談事項等も参考に検討します。

図10 民事上の個別労働紛争相談（広島労働局）

平成23年度 6,907件



出前講座・セミナーのテーマの例

- ・ 解雇・退職に関すること
(解雇，退職勧奨，自己都合退職)
- ・ 労働条件引下げに関すること
- ・ 配置転換等に関すること
- ・ いじめ・嫌がらせに関すること
- ・ 有期雇用契約に関すること(雇止め)
- ・ 団体交渉に関すること

ウ 学生・教育関係者等への啓発の推進

○ 高校・大学等教育機関での出前講座の実施

公立高校，私立高校の教育関係者と連携し，生徒や教育関係者を対象とした出前講座等を実施し，労働に関する基礎知識などについて啓発活動を行います。

県内の大学関係者と連携し，学生が就職後に必要な基礎的知識が得られるよう労働問題等について，出前講座を実施します。

(4) 委員・事務局職員の資質向上

ポイント

- 審査事件、調整事件を迅速・的確に処理し、また、多様化する個別労働関係紛争を適正に処理するためには、委員・事務局職員の資質向上が重要です。
- 当委員会のミッションを着実に遂行するため、委員・事務局職員の専門性をより高めるとともに、幅広い知識、ノウハウを習得できるよう人材育成の体系化を図るなどその環境づくりに努めます。

【重点的な取組】

ア 研修・啓発委員の新設

- 当委員会に、平成 24 年10月1日から、新たに「研修・啓発委員」を公・労・使各側に1名配置し、人材育成、出前講座等の企画立案及び実施を体系的に推進します。
- 研修・啓発委員を中心に、研修開催や会議の活用方法などについて検討し、具体的な取組により、委員・職員の資質の向上を図ります。

イ 研修の充実

(ア) 当委員会が実施する研修

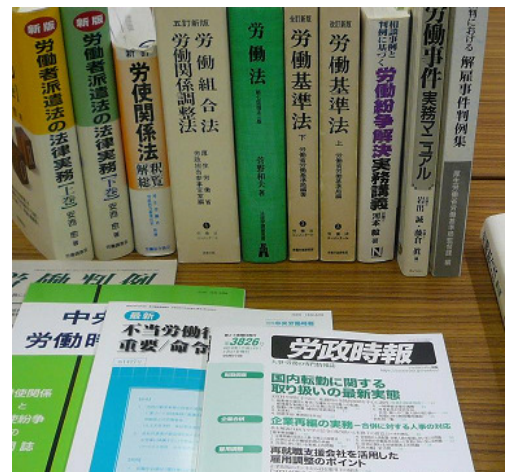
- 現在、任意で実施している委員研修に加え、新たな研修機会を確保することとし、研修・啓発委員を中心として、研修計画を策定します。

(テーマ例)

- ① 判例や他の労働委員会命令等の事例から学ぶ研修
- ② 法令・制度等の研修
(男女雇用機会均等法など)
- ③ 事件の根底にある問題を学ぶ研修
(メンタルヘルス、パワーハラスメントなど)

(イ) 他機関との連携

- 「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会（労働紛争解決ネット広島）」において、共同研修・委員交流等を行います。



ウ 情報の共有化の促進

- 電子掲示板による情報共有
中国ブロック各県の労働委員会において、電子掲示板（LGWAN）を活用して、各種研修や会議資料等を掲載し、積極的な情報共有・情報交換を促進します。

(5) 労働委員会活動に係る情報発信の推進

ポイント

- 労働委員会制度やその特徴を、県民が広く認識し、容易に利用することができるように、積極的に情報発信を推進します。
- 具体的には、出前講座の実施やホームページの充実、リーフレットの作成・配布等を行うとともに、各種メディアを活用するなど、相談窓口や他の紛争処理関係機関とも連携した広報を展開します。

【重点的な取組】

ア ホームページの充実

- 現在、「よくある事例と解説」として紛争事例や労働関係制度等の基礎知識に関する情報などをHPに掲載しており、アクセス数は年々増加しています。
- 今後とも、利用者の利便性の向上のため、掲載内容の充実を図るとともに、アクセスの増加に向け、HPの周知広報を図ります。

【HP アドレス】

広島県労働委員会

検索

<http://www.work2.pref.hiroshima.jp/roui/>



イ リーフレット等の作成

- 今後、県民のニーズが高まると予想される「個別労働関係紛争あっせん制度」のリーフレットを新たに作成し、県の相談窓口、市町、労働局、裁判所、法テラス等紛争処理機関などに配布し、制度について県民への周知を積極的に行います。

ウ 個別労働関係紛争処理制度周知月間（10月）での重点的広報

- 毎年10月の個別労働関係紛争処理制度周知月間には、県内の関係機関と連携・協力し、一体的な広報活動を推進します。
- 個別労働関係紛争解決に係るセミナー、講演会等の開催について、当委員会のほか、広島労働局、法テラス、社会保険労務士会等で構成する「労働紛争解決ネット広島」と協議し、その具体化を図ります。

エ 各種情報誌、機関紙等への情報提供の推進

- 経営団体、労働団体等の機関紙、就職情報誌、地域情報誌等に、労使紛争、労働トラブルとなりやすい事例や労働委員会の制度・特色などの情報提供を行います。さらに、新聞、テレビなどの報道機関を通じた広報を積極的に展開します。

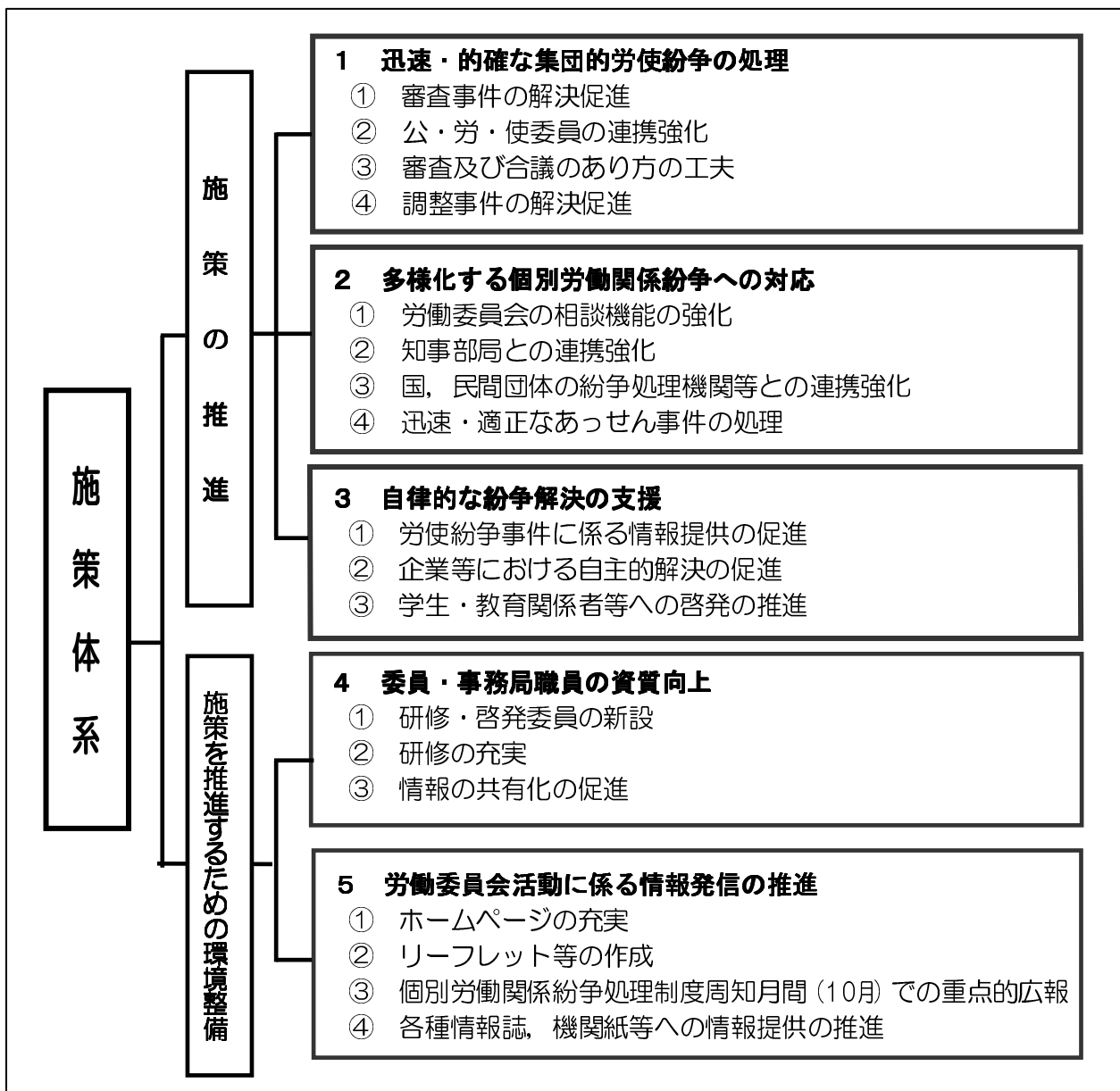
6 施策の展開方向（まとめ）

この「広島県労働委員会新たな展開プラン」においては、現状・課題や5年後の雇用・労働環境を踏まえ、安定した労使関係を構築し、労働者が安心して働ける雇用・労働環境が創出されるよう、労働委員会が取り組むべき施策の方向を示しています。

具体的な事業の展開については、関係機関との協議、調整を図り、順次実施することとしています。

【当面の重点取組事項】

- 集团的労使紛争の処理日数の短縮
- 個別労働関係紛争への積極的な対応（関係機関とのネットワーク）
- 自律的な紛争解決の支援（HPの充実、出前講座の実施）
- 委員・事務局職員の資質向上（研修・啓発委員の新設、研修の充実）
- 情報発信の推進（周知月間の重点的広報、各種メディアを通じた広報）



広島県労働委員会事務局

〒730-8511

広島市中区基町9-42 県庁東館7階

TEL 082-513-5162・513-5164

FAX 082-228-2075

MAIL roui@pref.hiroshima.lg.jp

ホームページ >>>

広島県労働委員会

検索

