

# 第1章 労働委員会制度の変遷

## 第1節 はじめに

労働委員会は、昭和21(1946)年3月1日、旧労組法の施行に伴い設置された。福岡労委(当時は福岡地方労働委員会)は、同年4月20日、第1期委員15名(公益・労働者・使用者の代表者それぞれ5名)が知事から委嘱を受け、同日引き続き、第1回総会が開催されたときからその歴史が始まっている。

その後、労働委員会制度は様々な変遷を経て今日に至り、令和8(2026)年3月をもって制度創設80周年を迎えたが、公労使各側同数をもって組織される三者構成で、労調法上の争議調整及び労組法上の不当労働行為救済を担う集团的労使関係の専門的な紛争解決機関としての役割に変わりはない。

しかしながら、社会情勢の変化に伴い労働委員会が取り扱う事件数も事件の内容も都度変化を遂げてきている。

この80周年記念誌は、平成28(2016)年1月から令和7(2025)年12月までの10年間を対象としている。

この期間の労働委員会における特徴的な事項を示すと、まず、前半では、労働委員会の在り方が全労委協議会において問題意識を持って取り上げられたことが挙げられる。

具体的には、平成29(2017)年の不当労働行為事件について、全国の申立件数の3分の2が東京・神奈川・大阪の労委に集中する一方、申立件数が年間1又は0の労委が24県と全体の過半数に上っており、そういった事件数の少ない都道府県労委においては委員及び事務局職員のノウハウや経験の不足の問題や、全国の初審申立全体の70%を超えて推移している合同労組事件等を巡り、一部から労働委員会実務に対する疑義が発せられるようになった。

そのため、こうした疑問点を含む不断の見直し、改善を進めることを目的に、平成30(2018)年、全労委総会において、今後の労働委員会の在り方を検討することとなった。

この検討の場が「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」(以下「在り方小委員会」という。)であり、会議の名称や位置づけ、担当委員等を変えながら令和8(2026)年以降も引き続き行われている。

次に、この10年間で最も特徴的な出来事といえば、新型コロナが、令和2(2020)年1月から令和5(2023)年5月までの3年以上にわたり世界的に大流行したことである(以下、この期間を「コロナ禍」という。)

国は、新型コロナの爆発的な流行に起因し、新型インフルエンザ等対策特別措置法に

よる第1回緊急事態宣言を令和2(2020)年4月7日に発出して以降令和5年までの間、都道府県と連携して4回の緊急事態宣言と3回のみまん延防止等重点措置を発出し、不要不急の外出自粛、在宅勤務(テレワーク)、学校の臨時休校、飲食店の営業制限などの要請を繰り返したため、企業活動と国民生活は大きく制限された。

労働委員会においては、第1回緊急事態宣言が発動されている期間、総会等会議及び不当労働行為事件の調査等を参集・対面方式で開催できなくなった。

そのため、中労委は、令和3(2021)年2月、労委規則を改正し、緊急事態宣言期間中などで会議に参集することが困難な場合、総会等をウェブ会議方式で開催できること及び委員が総会等会議への出席が困難な場合や当事者が不当労働行為事件の調査に参加しがたい場合、会長の裁量によりウェブ会議システムの活用により参加できることとした。

また、不当労働行為事件に係る調査の手続において、会長の裁量により当事者又は関係人がウェブ参加することができることとした(詳細は後記「第2節の3 労委規則改正の概要」に記載)。

上記の労委規則改正の前後の期間において、全国の労働委員会ではウェブ会議に必要なインターネット回線、会議用デバイス、「Zoom」などのウェブ会議システム、マイクスピーカー等電子機器の配備が急速に進んだ。また、コロナ禍以降、社会情勢を反映して、総会等をペーパーレスで実施する労働委員会も出始めた。

このように、平成28(2016)年以降の10年間は、労働委員会制度の現状の課題解決に向けて全国の労働委員会を挙げて検討が行われるとともに、新型コロナウイルス流行への対応をきっかけに、労働委員会の実務におけるウェブ会議システム導入をはじめとするITの活用が進んだ期間であった。

## 第2節 国の主な動き

### 1 労働委員会の諸課題と今後の在り方についての検討会議

#### (1) 検討への着手

##### ア 全国労働委員会事務局長会議及び全国労働委員会会長連絡会議

平成30(2018)年6月14、15日に開催された全国労働委員会事務局長会議及び全国労働委員会会長連絡会議において、近畿ブロック(大阪府)から、都道府県労委が直面する制度的課題を解決するための検討組織の設置を11月の全労委総会の議題とするよう求める提案がなされた。

##### イ 全労委総会及び運営委員会

前記アを受けて、平成30(2018)年11月8日、9日の両日に開催された全労

委総会では、近畿ブロック公労使提案の議題「都道府県労働委員会が直面する諸課題の共有とその解決に向けた検討組織の設置について」がテーマとなり、他ブロックの労働委員会から意見が述べられた。九州ブロックからは、福岡労委の上野委員（労）が発表者の1人として、検討組織の設置に賛同する意見を述べた。

全労委総会での意見交換の結果を受け、その後に開催された運営委員会において、同運営委員会の下に公労使委員を構成員とする「今後の労働委員会の在り方検討小委員会（以下、「在り方検討小委員会」という。）及び在り方検討小委員会で議論すべき検討事項をあらかじめ整理し、議論を深める場として、中労委事務局長を座長とする「今後の労働委員会の在り方作業チーム（以下「作業チーム」という。）」を設置すること（期間は2年間）及び都道府県労委から意見募集を行うことが決定された。

これにより、平成31（2019）年1月末日までに、全国から延べ1,000件を超える意見が提出された。

## （2）今後の労働委員会の在り方検討小委員会

全国の労働委員会から全労委協議会運営委員会に対し提出された意見は、翌年3月に設置された在り方検討小委員会及び作業チームに引き継がれ、最終的に、不当労働行為事件の審査に関する意見やあっせん制度等の争議調整に関する意見のほか「労働委員会が抱える課題等」、「事件の偏在とその対応等に対する意見」など約30項目に絞り込まれた。

そして、その項目の中から、課題解決に資する各労働委員会の取組内容については、令和2（2020）年10月19日の「今後の労働委員会の在り方検討小委員会及び作業チームの議論のまとめ」（以下「議論のまとめ」という。）において、総合行政ネットワーク（LGWAN）による情報共有等を通じた運用改善を進めることとされた（主な内容は、下表のとおり）。

なお、在り方検討小委員会は、6回開催され、九州ブロックの委員として、福岡労委の山下委員（公）、上野委員（労）、有馬委員（使）が参加していた（第42期委員改選に伴う上野委員退任後は、桑原委員（労）が就任）。

また、作業チームは13回開催され、九州ブロックからは、福岡労委事務局長が参加していた。

【表】◆速やかに実施する事項(運用改善)※抜粋

項目	対応案及び各労委における取組
I 不当労働行為事件の審査等における速やかな運用改善	
事件の偏在とその対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>東京都労委、福岡労委、中労委が他の労委の職員を研修生として受け入れ、審査実務を実地に体験する機会を与えているが、こうした取組を拡充する。労委間で協定を締結し、調査・審問の期日など特定の期日に限って職員を派遣できる仕組みを検討する。</li> </ul>
	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>職員が他労委の専門研修を受講。</li> <li>各労委間で協定書を締結しそれに基づき、他労委へ研修生として職員を派遣し、調査・審問期日に合わせてその都度参加する体験型研修を実施。</li> <li>ブロック内の他労委職員を受け入れ、審査手続の実務能力向上のため、自己学習、必要書類(研修生案)の作成、調査・審問、委員協議への参加を内容とする研修を実施。</li> </ol>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>審問期日等の情報を労委間で共有し、他の労委の職員が審問の見学の依頼をしやすくする。</li> </ul>
	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>委員・職員の他労委の審問見学実施。</li> <li>ブロック間で、他労委の委員・職員が審問を見学できるよう審問期日情報を共有。</li> <li>ブロック内の申合せにより、ブロック間で審問期日等を情報共有し、他労委の審問傍聴に参加。</li> </ol>
参与委員の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使委員の資質向上を図るため、研修の充実や好事例の収集・共有に取り組む。</li> </ul>
	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>委員・職員研修の一環として、労働判例研究会を実施。</li> <li>審査事件の事例研究会を開催し、情報共有、意見交換の実施。</li> <li>参与委員就任時、新任委員研修として、幹事委員等から委員の心構えや役割について説明。</li> <li>参与委員限定ではないが、委員持ち回りで各種事例等の勉強会の実施。</li> </ol>

履行確認、現地調査	<p><b>(福岡労委からの意見)</b>          使用者が命令を履行したことは、使用者からの報告書の提出(労委規則第45条第2項)や組合員の現認によって確認している。これらによって明確に確認できない場合は、使用者に任意の協力を求めて現地調査等により確認する必要があるが、使用者の協力を得られずに履行確認ができない場合が起こり得る。</p>
	<p><b>(対応案)</b>          命令の履行確認について、労組法第22条に定める強制権限を背景として、使用者に任意の協力を求めることを検討する。</p>
	<p><b>(取組事例等)</b>          1 命令書交付後、関係当事者へ文書や電話による照会、現地調査等の方法で履行確認を実施。          2 事務処理要領で、職員の現地調査や当事者双方からの履行状況の報告書提出について定めている。          3 申立人から不履行の連絡があった場合、必要に応じ事情聴取や現地調査等を行い、該当すれば公益委員会議に諮り不履行通知を交付。</p>
審査手続きの省力化	<p>・ 書面や証拠のオンラインによる提出、テレビ会議の活用など審査手続きのIT化に向けて、現状と課題を共有しながら検討を進める。</p>
	<p><b>(取組事例等)</b>          1 準備書面等の電子データ提供を依頼(事務処理要領を改正し、電子データ提供を明確化)。          2 書面等の電子データ提出を依頼。          3 書面提出をファクシミリも認めている。</p>
2 労働争議調整又は個別労働紛争処理等における速やかな運用改善	
応諾率・解決率向上	<p><b>(対応案)</b>          ・ 委員・職員向け研修やブロック会議での事例検討やグループディスカッションでの実践的なテーマ設定により、委員・職員のスキルアップを支援(公労使委員合同研修、個紛専門研修等の見直し)、応諾率向上のマニュアルや取組の共有化を図る。</p>

<p>応諾率・解決率向上</p>	<p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 調整主管課長会議等で応諾率向上につながった事例を紹介。</li> <li>2 公労使委員合同研修において、労働争議調整(あっせん)について、その運用や活用等について、個別の労委の事例を題材にした研修を実施。 職員に対する研修においても、同様の取組を進めていくことを検討。その研修内容については、各労委の応諾率の向上やあっせん等に係るマニュアルなどを収集し、各労委が独自に取り組んできた労働争議(あっせん)の経験を共有。</li> </ol>
<p>3 労働委員会の機能をさらに発揮させるための共通の課題への取組</p>	
<p>委員、職員の資質向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時宜に合ったテーマや模擬あっせんを取り入れた研修を実施。各労委で業務に精通した委員・職員(登録)を他労委へ研修講師として派遣を検討。</li> </ul> <p>(取組事例等)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 講師等派遣に資するため、各労働委員会で業務に精通した委員・職員を登録予定。具体的には、労委在籍年数(5年程)、労働争議調整経験件数一定数以上の方を登録予定。</li> <li>2 項目「事件の偏在とその対応」「参与委員の役割」参照</li> </ol>

### (3) 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会

上記(2)の「議論のまとめ」において、引き続き検討することとされた、不当労働行為事件における管轄及び除斥期間など8項目の検討に加え、行政手続のIT化、さらには労働法制や働き方の変化に対応した今後の労働委員会の新たな役割等について検討するため、令和3(2021)年11月に、「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会(以下「在り方・ビジョン小委員会」という。)」が設置された(設置期間の2年間に14回開催され、九州ブロックからは福岡労委の有馬委員(使)が参加している。)

在り方・ビジョン小委員会では、8項目について優先して検討が行われ、令和4(2022)年9月に出された中間報告では、法改正を求める検討項目の多くで運用面での工夫により一定程度解決可能であり、具体的な手法・ノウハウを労働委員会の間で共有することが重要とされた。

残りの課題についての検討結果(在り方・ビジョン小委員会最終報告(令和5(2

023)年10月)の概要は、以下のとおり。

① 労働委員会の実務におけるITの活用

総会等は、基本的には参集して参加することが求められ、対面による参加が原則。

自然災害、交通障害や事故のほか、家族のインフルエンザ等への感染で委員本人も感染の可能性がある場合など委員個人にとっての突発的な事情により例外的に会議に参加できなくなる場合も存在。

どのような場合にウェブ会議による参加を認めるかについては、上記原則に照らして最終的に会長等の判断とせざるを得ず、今後、どのような場合に委員のウェブ参加を認め得るかの裁量判断の手がかりとして、具体的に認められた事例等を共有していくことが有益。

調整事件のあっせん事例においても同様に、ウェブ会議を活用できた事例、その際の工夫等を共有することが有益。

② 今後の労働委員会の新たな役割

過半数代表、フリーランスの問題については、現状と課題が整理できた段階。

本最終報告をもとにこれらの問題について、具体的な紛争への対応の在り方を含め、さらに検討を深めることが求められる。

(4) 今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会

上記(3)②を受けて、過半数代表やフリーランスに関する事案として、労働委員会に不当労働行為事件、労働争議の調整事件又は個別労働紛争のあっせん事件が持ち込まれた場合の対応や関係機関との連携の在り方など、労働委員会が具体的に取るべき対応について、令和6(2024)年度から、実務課題等の検討が行われた(当検討会は、令和7(2025)年12月時点で7回開催され、当労委の所委員(公)が参加している。)

なお、検討結果である今後の労働委員会の新たな役割に係る課題検討会中間報告(令和7(2025)年1月)の主な内容は、以下のとおり(最終報告(フリーランス)は、令和8(2026)年以降となる見通し。)

【主な内容(過半数代表)】

労働者の過半数で組織する労働組合(以下「過半数労働組合」という。)等が労働者の代表(以下「過半数代表」という。)として使用者の相手となり、労使協定や合意といった労使の集団的な意思決定を行う仕組みは、労働基準法の

ほか、最近では働き方改革関係の各種立法で採用され、その重要性は増している状況にある。

過半数労働組合であれば、使用者との間で紛争が起きたとしても、既存の集团的労使関係法制による解決が可能な場合が多い半面、過半数代表のもう一つの形態である過半数代表者（労働組合は存在するが、過半数労働組合ではない場合やそもそも労働組合が存在しない場合に選出）には、令和7（2025）年1月現行の集团的労使関係法制がどこまで適用されるか明確でない面があった。

そこで、中間報告において、業務の参考としての位置づけの下、過半数代表者に関連した紛争事案の争点別の類型や当事者の考え方、紛争事案を把握するための関係行政機関との連携等について、一定の整理が図られた。

## 2 労働法制の変遷

国は、「一億総活躍社会」や「働き方改革」の標語の下、平成30（2018）年に公布された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律において、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、及び雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等を柱とする関連法の改正を行った。（注釈1）

また、同年、女性活躍推進法等改正法等による関係法改正により、ハラスメントの防止・解決への措置義務、及び行政の相談・紛争解決制度の整備を行った。（注釈2）

さらに令和2（2020）年には、女性が活躍する社会に向けて男性の育児休業促進策を盛り込んだ育児・介護休業法及び雇用保険法の改正が行われた。

同年の初めからは、新型コロナがまん延して、令和5（2023）年5月の感染症法上の5類移行までに政府による4回の緊急事態宣言等が行われた。このため、多くの事業において、休業措置等が行われ、同年の雇用保険法特例法の制定によって、雇用保険の特例措置として給付の延長や給付金の支給が行われた。

令和5（2023）年には、雇用類似就業者（フードデリバリー配達員などのプラットフォーム・ワーカー（ギグワーカー）等）の増加をはじめとする人々の働き方の多様化を背景に、これら業務委託契約などによるフリーランス就労者について、契約内容の適正化と就業環境の整備のために公正取引委員会及び厚生労働省が相談や規制を行うフリーランス法の制定が行われ、翌令和6（2024）年11月に施行された。（注釈3）

令和6(2024)年には、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現する措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備などを目的に育児・介護休業法が改正された(注釈4)。

(注釈1)

○ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現

労働時間に関する制度の見直しとして労基法及び労働安全衛生法を改正し、時間外労働の罰則付き上限設定(月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間、複数月平均80時間を限度に設定)、年5日の年休の使用による時季指定、産業医制度の強化を図った。

また、労働時間等設定改善法を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業開始時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないとする勤務間インターバル制度の普及促進を盛り込んだ。

○ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

正規雇用労働者と短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者(以下「短時間労働者等」という。)との不合理な待遇差を解消するための規定の整備並びに短時間労働者等に対する待遇に関する説明義務の強化として、パートタイム労働法、労契法、及び労働者派遣法を改正した。

(注釈2)

○ ハラスメントの防止・解決への措置義務、行政の相談・紛争解決制度の整備

改正労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメント防止措置が令和2(2020)年6月に大企業に義務化、令和4(2022)年4月に中小企業事業主にも義務化された。

また、上記の措置義務等に関する紛争については、個別労働紛争解決促進法によるあっせん等の手続は適用しないこととし、独自の解決手段として都道府県労働局長による助言、指導、勧告と、紛争調整委員会による調停、加えてこれらの援助を求め又は申請する労働者に対する不利益取扱いの禁止を定めた。

(注釈3)

○ フリーランス法の主な制定内容

業務委託取引条件の明示、60日以内の報酬支払等を発注事業者にも義務付けた。

(注釈4)

○ 育児・介護休業法(令和6年5月公布)の主な改正内容

令和7(2025)年4月1日施行分では、子の看護休暇を小学3年生終了までに引上げ、短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワークを追加する等、同年10月1日施行分では、フルタイムでの柔軟な働き方をするための措置(短時間勤務、テレワーク等)を講ずることなどが盛り込まれた。

### 3 労委規則改正の概要

#### (1) 令和2(2020)年12月25日付け改正公布・同日施行

令和2(2020)年7月に閣議決定された「規制改革実施計画」等を踏まえ、不当労働行為救済申立手続において、申立人による申立書等への押印等を不要とした。(第32条、第34条、第41条)

あっせん等の申請書及び取下書において、申請者の代表者の氏名を記載すれば足りることとした。(第81条)

#### (2) 令和3(2021)年2月1日付け改正公布・同日施行

新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言がされた場合に、総会等会議をウェブ会議により開催することができるようにした。また、会長は、災害その他の事由により一部の委員が会議に参集することが困難であると認めるときは、当該委員の申出により、ウェブ会議によって会議に参加させることができるようにした。(第16条の2)

不当労働行為事件に係る調査の手続において、会長は、相当と認めるときは、当事者及び関係人を出頭させる代わりにウェブ会議によって手続に関与できるようにした。(第41条の2)

#### (3) 令和3(2021)年4月23日付け改正公布、同年10月1日施行

在り方小委員会において取りまとめられた議論を受け、不当労働行為事件の審査の実務の現状を踏まえて改正された。(第41条の2、同条の6)

・答弁書の提出期限・・・送付された日から原則30日以内としたもの。

・答弁書の記載内容・・・申立書に記載された事実に対する認否及び申立書に記載された主張に対する反論を具体的に記載しなければならないとした。

・審問の開始・・・・・・・・申立てのあった日から30日以内としていた規定を削除した。

(4) 令和5(2023)年2月28日付け改正公布、同日施行

中労委における審問の手續や尋問について、当事者等の便宜のため、中労委と地方事務所との間でウェブ会議により実施できるようにした。

4 その他～民事訴訟制度の全面的なIT化

労組法が定める審査手續きは、民事訴訟手續きに概ね類似しているが、令和2(2020)年2月21日、国は、これまで限定的だった民事訴訟の手續について、一層の迅速化及び効率化等を図り、民事裁判を国民がより利用しやすいものとする観点から、民訴法を見直し、民事訴訟制度を全体的にIT化する等の改正案を法制審議会へ諮問した。

その後2年以上の検討を経て、令和4(2022)年5月25日に公布された改正民訴法のIT化に係る改正内容及び施行日は以下のとおり。

改正内容	施行日
<ul style="list-style-type: none"><li>電話による期日への参加に係る遠隔地要件の緩和</li><li>(当事者双方)弁論準備手續期日・和解期日へのウェブ会議・電話会議による参加</li></ul>	令和5年3月1日
<ul style="list-style-type: none"><li>(当事者)口頭弁論期日へのウェブ会議による参加</li></ul>	令和6年3月1日
<ul style="list-style-type: none"><li>ウェブ会議による離婚・離縁の和解・調停の成立、合意に相当する審判の成立</li></ul>	令和7年3月1日
<ul style="list-style-type: none"><li>全面的なオンライン提出</li><li>オンラインによる送達</li><li>訴訟記録の電子化</li><li>電子化された訴訟記録の閲覧</li></ul>	公布後4年以内

### 第3節 福岡労委の主な動き

#### 1 庁舎の移転・移転記念行事（トークイベント）

##### (1) 県庁から吉塚合同庁舎への移転

福岡労委は、昭和56(1981)年8月の福岡県新庁舎開設時から県庁3階に、総会、審問及びあっせんを行う第1会議室をはじめ、公益委員会議や調査を行う第2会議室・第3会議室のほか、会長室、委員室、当時者控室、相談室などを備えていたが、あっせん・審査事件の調査における控室での労使委員による説得の声や調査会場での委員の協議中の声が、隣接する控室の当事者に聞こえるため、担当委員が控室に出向いて説得する場合に支障が生じていた。この音漏れ問題については、事務局から県(財産活用課)に相談していたが、解決するためには単なる防音工事ではなく改築を要するとされ、改善できないまま年月が経過していた。

このような中、平成28(2016)年末、県より福岡労委に対し、移転に係る話が持ち込まれた。

この移転の要請は、県の防災対策の拡充を目的として、県内で大規模災害が発生した場合に、3階講堂で国等の防災関係機関と一体となって活動することを想定し、迅速かつ効率的に災害救助活動を行うことができるよう災害対策本部を含む防災危機管理局を当時の9階から、講堂がある3階に移設させるためというものだった。さらに、防災危機管理局設置には労働委員会の会議室を含む広いスペースが必要であるとして、福岡労委に県庁3階からの転出を要請するものだった。

また、県は、当労委の移転先として、県庁舎では労働委員会が必要とする広いスペースを提供できないことから、県庁と最寄り駅を同じくする吉塚合同庁舎を提案した。

吉塚合同庁舎への移転要請については、会長及び幹事委員で共有された後、平成29(2017)年1月30日開催の総会で委員全員に対し報告し、了承された。

その後、会長は、知事に対し、吉塚合同庁舎移転に係る要望書(会議室等の防音対策、移転に係る広報・周知など)を提出した。

平成29(2017)年9月16日(土)・17日(日)、福岡労委は県庁3階から吉塚合同庁舎7階に引っ越しを完了し、同月19日(火)から移転先での業務を開始した。

##### (2) トークイベント「新しい働き方と私たちの未来」

福岡労委が県庁から吉塚合同庁舎へ移転したことの周知効果を高めるとともに

労働委員会制度の利用促進を図るため、標記記念行事を開催した。

開催日：平成29(2017)年11月10日(金)14時30分～16時30分

会 場：吉塚合同庁舎803会議室

参加者：145名

トークイベント「新しい働き方と私たちの未来」内容概要

第1部	トークセッション「未来の職場について考えよう」 ○進化している職場の今そして未来について、女性の視点からトーク ゲスト イオン九州株式会社執行役員人事教育部長 JR九州労組中央本部本社支部執行委員 コーディネーター 福岡労委公益委員 所 浩代
第2部	パネルディスカッション「新しい働き方をすすめるために」 ○働きやすい職場環境の整備、同一労働同一賃金の実現に向けて パネリスト イオン九州株式会社執行役員人事教育部長 JR九州労組中央本部本社支部執行委員 福岡労委労働者委員 隈本泰清 福岡労委使用者委員 有馬紀顕 コーディネーター 福岡労委公益委員 山下 昇

2 不当労働行為事件の審査に係る九州各県からの職員派遣研修の受入

九州で最も不当労働行為事件の申立てが多い福岡労委は、本県の課題のみならず、九州ブロック全体の課題解決に向けた役割を担うべき立場にあることから、第2節1(1)の動きを踏まえ、職員の資質向上につながる取組として、平成30(2018)年7月頃から不当労働行為事件の審査に係る九州各県からの研修生受入れの可能性とその方策について検討を開始した。制度設計に当たっては、他の労委事務局における研修制度を参考にするとともに、九州各県労委に対し、ニーズ等の把握に努め、検討を重ねた結果、平成31(令和元)(2019)年度から受入れを開始することとなった。

令和7(2025)年末までの受入れ実績は次のとおりである。

実施年度	事件名	受入県	併任期間 (参加状況)	終結事由
令和元年度	元(不)4号	佐賀県(1名) 沖縄県(1名)	R1.6.25 ~ R1.8.16 (調査2回(6日間))	第2回調査にて関与和解成立
	元(不)6号	沖縄県(1名)	R1.11.18 ~ R2.6.22 (調査1回(3日間)) ※第3回調査のみ参加	第6回調査にて関与和解成立
令和6年度	6(不)3号	大分県(1名) ※併任発令は2名	R6.5.16 ~ R6.10.16 (調査3回(13日間))	第3回調査にて関与和解成立
	6(不)4号	応募なし	—	—
令和7年度	7(不)1号	沖縄県(1名) ※併任発令は2名	R7.4.3 ~ R7.11.5 (調査5回(17日間))	第5回調査にて関与和解成立

※ 新型コロナの影響により、令和2(2020)年度から5(2023)年度までの間、募集を中断した。

※ 研修生については、人事当局等との調整の結果、併任発令の上、福岡県職員としての身分を付与する取扱いとしている。

### 3 広報の取組

労働委員会が取り扱う労使紛争処理件数は、全国的に減少傾向にあり、福岡労委でも同様の傾向が続いていた。そこで、令和4(2022)年度から、効果的な広報のあり方を検討し、広報媒体としてSNSが定着してきたこと等を踏まえ、下表のとおり既存の広報の見直し及び新規の取組を実施した。

既存の広報の見直し( ()内は見直し内容)

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 新聞、テレビ、ラジオ及び県広報誌での周知(掲載内容)</li> <li>② 福岡労委のチラシ(掲載内容)</li> <li>③ 福岡労委のホームページの改良・充実(掲載内容・QRコード作成)</li> <li>④ 県主催のセミナーでの説明、チラシ配布(説明内容)</li> <li>⑤ 市区町村、関係団体に対するチラシの配布・配置及び広報媒体への福岡労委利用案内の掲載依頼(掲載内容)</li> </ul> |
|--|

新規の取組（ ）内は開始年度）

- ① 県公式X(旧Twitter)への投稿(令和4(2022)年度)
- ② 委員コラムの福岡労委のホームページへの掲載(令和4(2022)年度)
- ③ 市区町村、関係団体に対するホームページへの福岡労委利用案内の掲載又は福岡労委のホームページへのリンク貼付依頼(令和4(2022)年度)
- ④ 若年層に対する認知度向上のための大学への講師派遣(令和6(2024)年度)
- ⑤ 県内各労働者支援事務所、県民情報センター・コーナー等におけるチラシ配架(令和6(2024)年度)
- ⑥ 福岡労委を紹介する動画を制作し、福岡労委主催の会議及び研修で投映(令和7(2025)年度)
- ⑦ 「福岡労委ロゴマーク」を制定し、各種広報物等に使用(令和7(2025)年度)
- ⑧ 県庁ロビーに上記動画を投映するとともに、労働相談のチラシ又はリーフレットを置いたコーナーを設置(令和7(2025)年度)

なお、令和5(2023)年度には、福岡労委の認知度、労使紛争の状況等について分析を行い、効果的な広報のあり方の検討資料として活用するため、県政モニター制度によるアンケート調査を行った。調査の結果をもとに、認知度が低かった事項(公労使の三者構成であること、あっせんは使用者側からも申請が可能であること)について認知されるよう、公労使三者が並んでいるイラストの作成・活用、使用者側からも申請が可能であることが分かるような文面の修正等を行った。

また、「新規の取組」表中の⑥は、先述したSNSの定着に加え、令和6(2024)年11月14日、15日の両日に開催された全労委総会において、動画を用いた広報が若年層向けの啓発に有効と報告されたことを契機としている。

令和7(2025)年2月に、若手の事務局職員を中心としたプロジェクトチームを結成し、動画制作に着手。「若年層の興味・関心を誘発するコミカルな動画」をコンセプトに、委員や事務局職員全員で制作を進め、同年3月末、動画「オー労働委員会」が完成した。この動画は、事務局職員が作詞・歌唱したオリジナル楽曲と福岡県の美しい風景映像にのせて労働委員会の仕組みや制度を分かりやすく紹介した内容となっている。同年6月4日には、福岡県公式YouTubeチャンネル「福岡県庁動画資料館」にて公開した。

ロゴマークは、当初、⑥の動画制作に際し、当労委が動画の著作権者であることを示すためのマークとして制作・決定していた。このマークが広報物に統一感を与え、

福岡労委内の一体感向上にもつながるため、同年9月12日開催の総会において、その用途を拡大し、当労委を象徴する「福岡県労働委員会ロゴマーク」として制定した。

#### 4 新型コロナへの対応～IT化の進展

##### (1) 総会、公益委員会議

###### ア 新型コロナに係る緊急事態宣言下でのウェブ会議開催

令和2(2020)年4月7日、福岡県を対象に初めて緊急事態宣言が発令された。同宣言期間中において、総会及び公益委員会議は中止する対応となったが、同宣言解除後の5月からは、中止にする場合もあったが、事務局職員の出席者を役職者のみとして参加人数をできる限り減らした上で、個人間の距離が十分取れる大きな会場に変更し、飛沫防止パネルの設置、総会でのマイクの使用、委員室及び会議室入口の消毒液の設置、換気の徹底といった、感染症拡大防止の対策を講じて対面で開催した。

また、労委規則の改正により総会等会議のウェブ会議方式での開催が認められることを踏まえ、それに先立つ令和3(2021)年1月13日からの緊急事態宣言期間中の1月14日から、まずは少人数の公益委員会議をウェブ会議方式で開催した(同日の総会は開催中止)。その後、同年2月1日付け労委規則が改正されたことを受け、その後は総会についても必要に応じてウェブ会議方式で開催した。新型コロナに起因する緊急事態宣言下においてのウェブ会議開催回数は、公益委員会議で15回、総会で9回を数えた。

上記ウェブ会議の具体的な方法は、会議の主催者は福岡労委の会議室で県情報政策課から配付されたウェブ会議システムがインストールされた端末を使用し、各委員においては、自宅又は勤務先の個室から参加してもらうものであり、自宅等からの参加が難しい委員は、福岡労委の会議室からウェブ参加した。

なお、コロナ禍において、対面方式で開催されている総会等に一部の委員がウェブ会議方式で参加した事例、及びウェブ参加を申し出た事例は福岡労委ではなかった。

###### イ 新型コロナ流行収束後の総会等への委員のウェブ参加

新型コロナの流行が収束したおよそ半年後に当たる令和5(2023)年10月、

全労委協議会運営委員会の下、在り方・ビジョン小委員会の最終報告が出された。その中で、平常時、対面を原則とする総会等会議へ委員がどのような場合にウェブ参加を認められるのかは、各労委の会長の判断によるものであり、労委規則第16条の2第2項の下、各労委の運用実態も踏まえた上で、具体的な事例を共有していくことが有益とされた（詳細前記第2節1(3)「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会」に記載）。

福岡労委においては、令和6(2024)年12月13日の総会において、下記「総会等への委員のウェブ参加を認める判断基準」（以下、「ウェブ参加基準」という。）を試行的に実施することとした。試行期間は令和7(2025)年度末までとし、問題がなければ令和8(2026)年度から正式な判断基準とすることとなった。

#### 総会等への委員のウェブ参加を認める判断基準

- 1 新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言に準ずる事由による場合（外出や移動の自粛要請はあるものの、感染防止対策を行うことにより対面で会議が開催される場合）
- 2 委員又はその同居する家族等が感染症（感染症法上の5類相当）に罹った場合で、その症状から、会議室で他者と接触することを差し控えた方がよいと判断される場合
- 3 委員が心身の状況により、会場に参集することが困難な場合
- 4 介護又は育児のために会場に参集できない委員が、ウェブで参加することにより、会議の時間に対応できる場合
- 5 当日会場に参集できない委員が、議題の内容等に応じてあらかじめ会長に意見等を述べる機会を求め、会長がそれを了承している場合

※ 実績 ウェブ参加基準に基づき、総会等にウェブ参加されたのは、令和6(2024)年に3名、令和7(2025)年に2名（延べ人数）となっている。

#### (2) あっせん

あっせんは対面で実施してきたが、コロナ禍であっせんが開催できない状況が発生したことを端緒とし、ウェブ会議方式によるあっせんの実施について、令和2

(2020)年8月の公益委員会議で協議した。労委規則上、あっせんの手続には、不当労働行為事件の審査手続にあるような対面を前提としている規定がないことを確認した上で、同年11月30日、福岡労委申合せ事項に「ウェブ会議方式によるあっせんの実施について」を新規追加した。これにより、当事者からの申出の提出により、①当事者が遠隔の地に居住しているとき、②その他相当と認めるときは、ウェブ会議方式によるあっせんを実施できるようになった。

なお、コロナ禍においては、原則として、①緊急事態宣言が発令されたときは、その発令期間中にあるあっせんの場合はウェブ会議方式により開催し、②まん延防止等重点措置期間となったときは、その期間中にあるあっせんは、感染症拡大防止対策を行った上で通常どおり対面で開催することとしていた。

ウェブ会議方式でのあっせんの開催は、令和3(2021)年に1回実績がある。

### (3) 不当労働行為事件の審査

審査における調査については、対面で実施してきたが、コロナ禍で調査が実施できない状況が発生したことを端緒とし、あっせんと同様にウェブ会議方式による調査の実施について、令和2(2020)年8月の公益委員会議で協議した。労委規則第41条の2第2項に「被申立人は、…会長が指定する期日に出頭して」とあり、同条第3項(令和8年現在は第5項)に「被申立人に対して、当該期日に出頭して」と対面を前提としている規定があることを踏まえ、慎重に議論を行った。福岡労委のウェブ会議方式の導入案について、同年11月27日に開催された全国労働委員会事務局審査主管課長会議において報告し、同月30日、福岡労委申合せ事項「不当労働行為事件の審査に関する申合せ」を改正し、ウェブ会議方式による調査を実施できることとした。これにより①当事者が遠隔の地に居住しているとき(原則、県外)、及び②その他相当と認めるとき(コロナ禍等)は、ウェブ会議方式による調査を実施できるようになった。

なお、コロナ禍においては、原則として、①緊急事態宣言が発令されたときは、その発令期間中にある調査の場合はウェブ会議方式により開催し、審問の場合は開催を延期、②まん延防止等重点措置期間となったときは、その期間中にある調査及び審問は、ともに感染症拡大防止対策を行ったうえで通常どおり開催することとしていた。

ウェブ会議方式での調査の開催は、コロナ禍において20回、その後も令和6(2024)年に3回、及び令和7(2025)年に4回の実績がある。

#### (4) 申請のオンライン化

平成15(2003)年3月24日付けの労委規則改正等により労働委員会への申請、労働委員会からの処分通知等についてオンラインで行うことが可能となった。福岡労委では告示「情報通信の技術を利用して行う福岡県労働委員会の所管する行政手続等」により、平成16(2004)年4月から公文書開示請求を受けることができるようになった。

令和4(2022)年4月1日、告示を一部改正し、労組法及び労調法に基づく申請、申立て等の手続をふくおか電子申請サービスの対象手続に追加した。

#### (5) 公文書等の電子メールによる送信(電子施行)

公印省略の文書であれば電子メールで送信する方法が公文書の施行方法(電子施行)として認められたことを踏まえ、福岡労委でも、令和4(2022)年度から、総会等会議の開催日の5日前までに委員に送付する開催通知を電子施行で送付するように変更した。また、同年度から、委員に事前に目を通してもらうことができるよう総会等会議の次第及び資料を電子メールで送付することとした。

なお、あっせん等調整事件及び不当労働行為事件における当事者への通知文書等公文書については、公印省略できないことから電子施行ではなく、郵送している。