

## 1 東京都労働委員会の概況

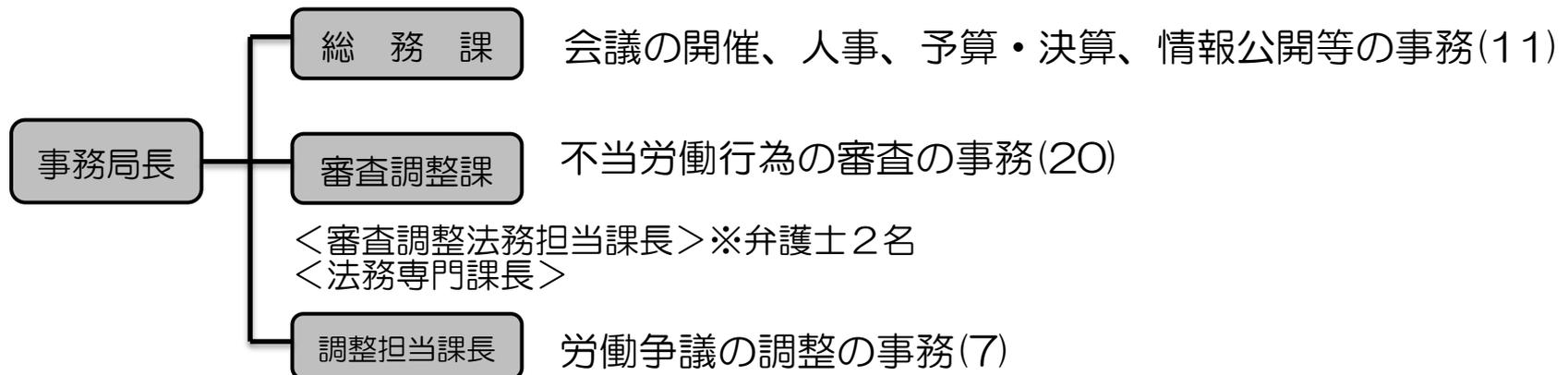
集团的労使関係（労働組合と会社）における紛争を公正・中立の立場から専門的に解決するため、労働組合法により設けられた行政委員会（労組法19条の12）

### (1) 組織

- ① 委員 ※知事が任命 現在は第42期（任期は平成29年11月30日まで）
  - 公益・労働者・使用者の三者委員による構成 各13人 計39名体制（労組令25条の2）
  - 委員一人当たり常時10～15件の事件を担当
  - 会議は総会と公益委員会議があり、総会では委員会運営上の基本的事項を審議、公益委員会議では不当労働行為の審査等を実施

### ② 事務局

- 職員定数38人（うち管理職7人） 平成28年度予算 6億7千万円



- 外郭団体は無し

## (2) 権 限

### ① 労働組合法に基づく不当労働行為（不利益取扱・団体交渉拒否等）の審査 ＜準司法的権限＞

○労働組合または組合員の申立てにより、使用者に不当労働行為があったか否かを判定し、命令を発出

○平成27年度取扱件数440件、新規116件 = 全国の33%

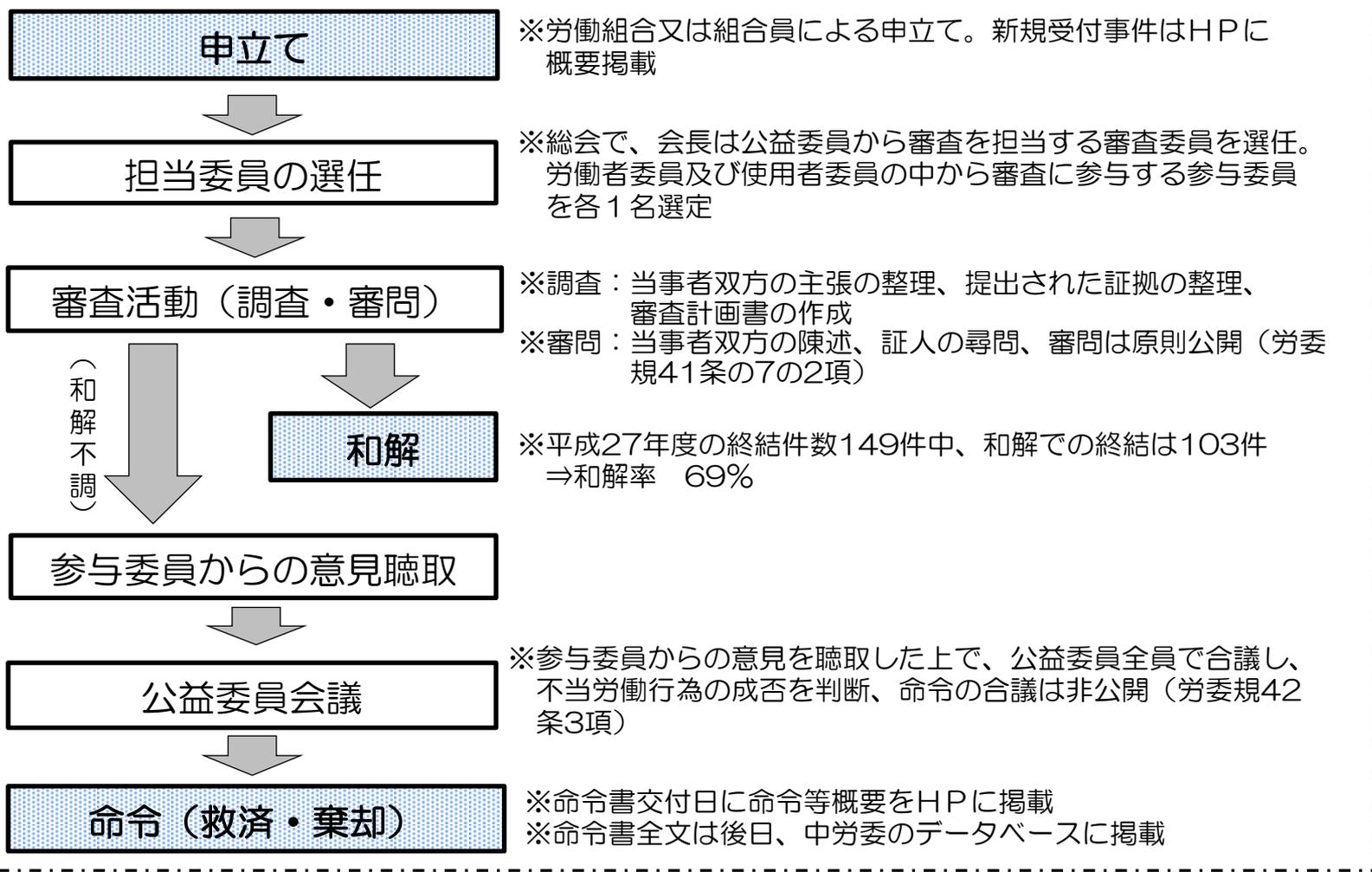
### ② 労働関係調整法に基づく労働争議の調整（あっせん） ＜調整的権限＞

○労働組合と使用者間の紛争を、中立な立場で調整し解決を図る。

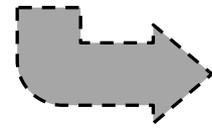
○平成27年度取扱件数108件、新規87件 = 全国の25%

# 不当労働行為の審査の流れ

東京都労働委員会



(命令に不服がある場合)



再 審 査

中央労働委員会

または

取 消 訴 訟

東京地方裁判所

## 2 第1回都政改革本部会議実施後の局内の検討経過

○平成28年9月1日

第1回都政改革本部会議実施後、局長と各ライン課長にて自律改革の取組について検討

○平成28年9月5日

9月2日付総務局長通知「都政改革本部における各局等の自律改革について」を受け、局長より各管理職へ知事が掲げる「都民ファースト」、「情報公開」、「税金の有効利用」の3原則に照らして、各課で取り組むべき課題、課題解決の方向性を検討するように指示

○各課ごとに自律改革案について検討

(総務課)

- ・9/5総務課の課長代理会を実施(1時間)。課長より全職員の意見を吸い上げ自律改革案を検討するように指示
- ・9/9課長代理会を実施(2時間)。現状の課題と解決の方向性を議論。併せて他県の状況も確認
- ・9/12課長代理会を実施(2時間)。現状の課題と課題解決の方向性を決定

(審査)

- ・9/6課会を実施(1時間)。課長より自律改革の取組について全職員に説明。課としての方向性と検討体制について協議。3つの班と若手班の4グループに分けて検討することとする。
- ・9/6①班で議論し、班としての現状の課題と課題解決の方向性を決定(2時間)
- ・9/7②、③班、若手班で議論し、班としての現状の課題と課題解決の方向性を決定(各班2時間)
- ・9/8課長及び各班代表で、各班からの提出資料を基に、課としての取組内容を検討。課としての現状の課題と解決の方向性を決定(4時間)

(調整)

- ・9/6課会を実施(1時間)。課長より自律改革の取組について全職員に説明。全職員に自律改革案を検討するように指示
- ・9/9課会を実施(1時間)。各職員の提出資料を基に全職員で検討
- ・9/14課会を実施(1時間)。課長及び各職員の提出資料を基に調整担当としての取組内容を検討。調整担当としての現状の課題と解決の方向性を決定

○平成28年9月14日

各課の自律改革案について局長レク。自律改革の推進体制の整備について指示。局の自律改革案を決定

### 3 局内検討の結果、提出した提案の件数

#### 局内検討過程で提出された提案

事項	件数
1 局の自助努力で解決できる事項	28件
(1) 都民サービスの向上	7件
(2) 事務処理の改善	8件
(3) 情報公開の推進	13件
2 他局等と連携・調整しながら進める事項	3件
計	31件

課題の  
整理・  
統合

#### 局内検討後

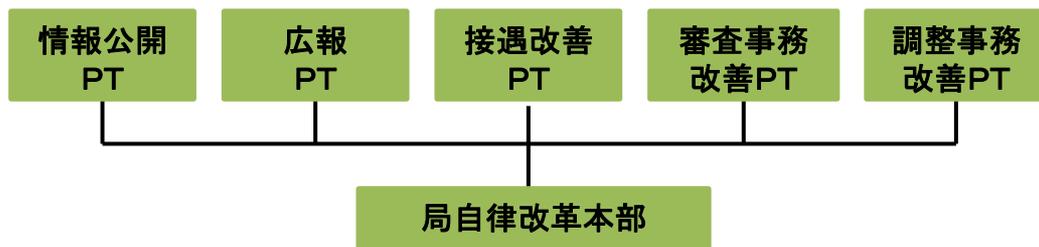
事項	件数
1 局自律改革本部の設置	1件
2 局の自助努力で解決できる事項	12件
(1) 都民サービスの向上	3件
(2) 事務処理の改善	3件
(3) 情報公開の推進	6件
3 他局等と連携・調整しながら進める事項	2件
(1) 情報公開の推進	1件
(2) 他県労委等との連携強化	1件
計	15件

※事項の詳細は別紙「改革に取り組む事項」のとおり

### 4 10月1日から直ちに実施する取組

①局長を本部長とし、全管理職をメンバーとする労働委員会事務局自律改革本部を設置。

- ・各課題ごとにPTを立ち上げ、メンバーに若手職員を登用して自律的な改革を推進
- ・四半期ごとに局の「進行管理会議」の場を活用し、局自律改革本部として進捗状況を管理



②窓口サービス向上の取組(待遇改善PT)

③審問室等の環境改善の取組(審査事務改善PT)

#### ○各PTで取り扱う事項

##### ○情報公開PT

委員会活動状況の情報公開の推進

##### ○広報PT

関係機関と連携した広報、広報紙の多言語化、HPの見直し等

##### ○待遇改善PT

窓口対応の向上、審問室の環境改善等

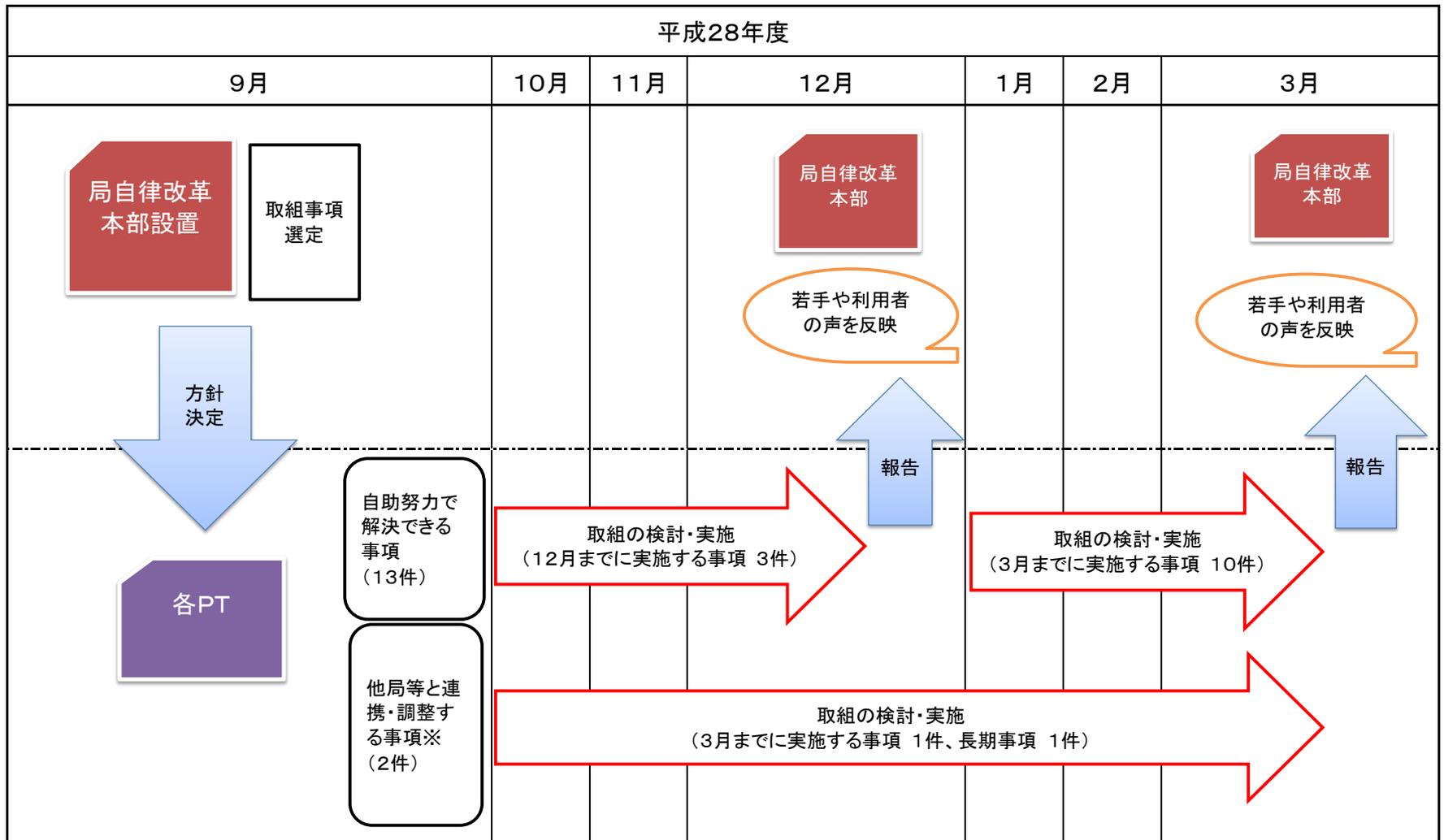
##### ○審査事務改善PT

審査事務処理の改善

##### ○調整事務改善PT

調整事務処理の改善

## 5 今後実施する取組及び年度末までのスケジュール



※連携・調整する相手方は、中央労働委員会(厚生労働省の外局)と他道府県労働委員会である。

※15件の取組のうち、これまでの取組をブラッシュアップしたものは5件、今後の取組は10件である。  
(事項の詳細は別紙「改革に取り組む事項」のとおり。)

# 改革に取り組む事項

## 1 自律改革体制の整備（1件）

No	事項名	現状の問題点	改革内容 (目標水準)	改革の効果等	PT	期限	取組区分 ※	備考
1	局自律改革本部の設置	局内における自律改革を推進する体制が不十分である。	局長を本部長とし、全管理職をメンバーとする局自律改革本部を設置。各課題ごとにPTを立ち上げ、メンバーに若手職員を登用して自律的な改革を推進する。	自律改革を組織的に推進する体制ができることで、一層の都民サービスの向上や情報公開が達成できる。		年内	新規	

※「取組区分」は、これまでの取組をブラッシュアップしたものは「更新」、今後の取組は「新規」とする。

## 2 都民サービスの向上（3件）

No	事項名	現状の問題点	改革内容 (目標水準)	改革の効果等	PT	期限	取組区分 ※	備考
1	窓口サービス改善	現在は、職員ひとりひとりが、これまでの経験等を基に、丁寧な接遇に努めているが、局として研修等を実施していないため、対応にばらつきがある。	局で毎年接遇研修を実施し、対応の統一化を図り、接遇スキル向上を実現するとともに、年2回の接遇強化月間を設定し、窓口サービスの向上を図る。	職員の接遇スキルが向上し、都民の満足する窓口対応が可能になる。	接遇改善PT	年内	更新	
2	審問室等の環境改善	審問室の位置等の関係もあり、夏場の暑さや冬場の寒さなど、適切な温度調整が難しい。そのため、審問等が長引いた場合に利用者の体調面へ及ぼす影響が懸念される。	サーキュレーターを導入・活用することや、ドアクローザーを設置することで換気や温度調整をしやすくし、利用者の利便性向上に繋げる。	利用しやすい環境となり、都民サービスを向上させることができる。また、適切な温度調整ができることで審問及び調査の質を向上させることができる。	審査事務改善PT	年度内	更新	
3	調整室の事前案内等、来庁者対応の改善	あっせん申請があると、職員が被申請者に来庁を求め、対面で意思疎通を図りながら申請書を交付し制度について説明する。しかしながら、特段の質問もなく帰っていく被申請者もあり、応諾の促進に向けた取組が必要である。	例えば、事前に調整室を案内する等、あっせんを具体的にイメージできるようにし、応諾の促進を図る。	あっせん応諾に寄与し、労使紛争の解決促進を図ることができ、都民サービスの向上を実現できる。	調整事務改善PT	年度内	新規	

※「取組区分」は、これまでの取組をブラッシュアップしたものは「更新」、今後の取組は「新規」とする。

# 改革に取り組む事項

## 3 事務処理の改善（3件）

No	事項名	現状の問題点	改革内容 (目標水準)	改革の効果等	PT	期限	取組区分 ※	備考
1	当事者への説明書類や手続書類の内容の改善と郵送方法の運用改善	当事者への説明用の書類や手続書類の内容をわかりやすいものにする必要がある。また、書類の提出方法についても見直しを検討する必要がある。	フロー図やチェックリストを盛り込むなどわかりやすい内容に改善するとともに、提出方法の運用改善を検討する	書類準備や提出において利用者の負担軽減を図り、利便性向上に繋げることができる。	審査事務改善PT	年度内	新規	
2	あっせん員養成制度の構築	あっせん員である職員の資質向上や専門知識の修得は専ら自己研鑽に依拠している。労使紛争解決のノウハウを次世代に継承するために、組織としてあっせん員を育成するスキームが必要である。	知識・スキル・能力を洗い出し、アンケートやヒアリングを実施し、あっせん員としてのスキル・ノウハウ等を修得できる制度を構築する。	組織として効果的にあっせん員である職員の育成を図る体制が構築され、労使紛争解決による都民サービス向上に繋がる。	調整事務改善PT	年度内	更新	
3	事務処理全般の改善	現在の事務処理要領は作成後年数が経っており、現状の事務処理とのズレが生じている部分がある。	事務処理要領・帳票等事務処理全般の見直しを図り、効率的な事務処理を行える執行体制を築く。	事務処理要領に基づき適切かつ効率的に事務処理を行うことができる。また、着任間もない職員であっても適切に業務を進めることができる体制を築ける。	調整事務改善PT	年度内	更新	現行の事務処理要領は平成17.11.30策定

※「取組区分」は、これまでの取組をブラッシュアップしたものは「更新」、今後の取組は「新規」とする。

# 改革に取り組む事項

## 4 情報公開の推進（7件）

No	事項名	現状の問題点	改革内容 (目標水準)	改革の効果等	PT	期限	取組区分 ※	備考
1	国（中央労働委員会）と連携した広報事業の展開	労働組合と使用者との紛争解決機関として設置させている労働委員会について、都民の知名度が低く、その活動が知れ渡っていない。	東京都労働委員会の活動を広く知ってもらうため、中央労働委員会が主催する労使関係セミナーに共催として参加し、積極的なPR活動を実施する。	戦略的な広報を展開することで、当委員会の認知度がアップし、都民が当委員会を利用する契機となる。	広報PT	年度内	新規	
2	親しみのもてる一般都民向け広報物の作成	これまでは、簡単で分かりやすい広報物として、三つ折りリーフレット等を作成し、配布していたが、この他に、当委員会をPRするためのツールがない。	イラストを活用するなど、目にとめてもらうための工夫を凝らした新たな広報物を作成し、PR活動の場で積極的に活用する。また、労使関係セミナー等で利用できる、のぼりやポスターなどを作成する。	積極的な広報により、都民の当委員会の認知度がアップし、当委員会を利用する契機となる。	広報PT	年内	新規	
3	広報物の外国語対応	日本で働く外国人が増えており、外国人労働者が関わる事件も増えてきたが、現在、東京都労働委員会には、適切な外国語版の広報物がない。	労働委員会制度を簡単に紹介しているリーフレット等の英語、中国語、韓国語版を作成する。	外国人労働者が関係する事件において適切な活用が期待でき、利便性の向上に繋がる。	広報PT	年度内	新規	
4	障害者対応	現行の広報物は、印刷物であるため、視覚障害者の方に対応できていない。	広報物に音声認識を付け、視覚障害者の方にも東京都労働委員会がどのようなところか知ってもらう。	視覚障害者の方が当委員会について知ることができ、利便性の向上に繋がる。	広報PT	年度内	新規	
5	委員会活動状況のホームページ掲載	東京都労働委員会が取り扱う労使紛争、専門用語、参考様式等のHPへの掲載が不十分などがある。また、当委員会での活動について都民からは見えづらい部分がある。	集団的労使紛争の説明、専門用語の解説や参考様式、受付事件の詳細な内容、匿名化後の命令全文、総会等の議事内容を公開し、当委員会の活動の周知を図る。	当委員会の活動状況について、広く都民が知ることができる。	情報公開PT	年度内	新規	
6	不当労働行為事件命令集の一般への頒布	命令集の購入を希望する場合には、都民情報ルームで複写するよう案内している。	命令集の一般への頒布により、来庁し複写する負担を減らせるようにする。	都民の負担を減らすことができ、都民サービスが向上する。	広報PT	年度内	新規	頒布開始は来年度。
7	関係機関に向けた調整制度の広報	関係機関に当委員会が行う調整機能が十分理解されていない。	関係機関への訪問や説明会を開催して、当委員会の調整機能について積極的な広報を行い、当委員会の持つ機能を理解してもらう。	潜在的な利用ニーズに的確に応えることができ、都民の問題解決の一助となることができる。	調整事務改善PT	年度内	新規	

※「取組区分」は、これまでの取組をブラッシュアップしたものは「更新」、今後の取組は「新規」とする。

# 改革に取り組む事項

## 5 他県労委等との連携強化（1件）

No	事項名	現状の問題点	改革内容 (目標水準)	改革の効果等	PT	期限	取組区分 ※	備考
1	労働委員会の活性化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不当労働行為事件の取扱いが一部の労委に偏在している状況から、制度の在り方の検討が必要である。</li> <li>・他県労委とも職員数の減少等により、諸会議の開催・参加が負担となっている状況にあり、会議運営の見直しが必要である。また、中央労働委員会の研修制度の更なる充実が必要である。</li> </ul>	<p>全国会議の場で、他県労委と情報共有及び合意形成を図り、中央労働委員会に制度の検討を要望する。</p>	<p>労働委員会が労使紛争の解決に、より積極的に関与できるとともに、職員の資質が向上し、事件処理の的確化や迅速化が一層進み、労働委員会の活性化につながる。</p>	局自律改革本部で議論	長期	更新	

※「取組区分」は、これまでの取組をブラッシュアップしたものは「更新」、今後の取組は「新規」とする。