

労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会
最終報告

令和5年10月

労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会

目次

第 1	検討の経緯	1
第 2	検討結果	
1	労働委員会の実務への I T の活用	1
(1)	都道府県労働委員会の I T 活用の現状	2
(2)	小委員会における検討の結果	3
2	今後の労働委員会の新たな役割	6
(1)	過半数代表と労働委員会	6
ア	問題の所在（検討の発端となる背景等）	6
イ	過半数代表の概要	6
ウ	過半数代表者と使用者との紛争	8
エ	小委員会における検討の結果	8
オ	小括	13
(2)	フリーランスと労働委員会	14
ア	問題の所在（検討の発端となる背景等）	14
イ	フリーランスの概況等フリーランスを取り巻く状況	14
ウ	労働委員会に持ち込まれた「労働者性」を争点に含む調整事件等	16
エ	小委員会における検討の結果	16
オ	小括	20
第 3	おわりに	20
資料 1	労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会委員名簿（令和 5 年 8 月現在）	
資料 2	労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会における議論の経過	

第1 検討の経緯

全国の労働委員会（以下「労委」という。）が直面する諸課題を検討する場として、平成30年11月、「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。）が設置された。在り方検討小委員会での2年間の検討の結果、引き続き検討が必要とされた8項目に加え、労委が取り扱う事件数の減少や事件の偏在と労委間の事件数の格差、行政手続のIT化等、最近の労働委員会をめぐる課題、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、「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会」（以下「小委員会」という。）が、令和3年11月9日に開催された全国労働委員会連絡協議会運営委員会（以下「全労委運営委員会」という。）の決定に基づき設置された。設置期間は2年間とされた。

具体的な検討に当たっては、在り方検討小委員会からの継続検討となっている8項目についておおむね1年間で検討を行い、その後、「労働委員会の実務へのITの活用」、「今後の労働委員会の新たな役割」の検討を行うこととした。

令和3年12月以降、7回にわたり小委員会を開催し、令和4年9月に上記8項目に関して「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会中間報告」（以下「中間報告」という。）を取りまとめ、同年10月の全労委運営委員会に報告した。

中間報告で報告された調査におけるウェブ会議の活用事例、除斥期間経過後の教示や注意喚起などについては、令和3年3月に立ち上げた国と都道府県を結ぶ掲示板システムであるLGWAN「全労委審査・調整等の実務における運用改善取組事例フォーラム」に掲載し、各労委間での情報共有を図り、労委での実践につなげていくこととしている。

小委員会では、中間報告後の残された課題である「労働委員会の実務へのITの活用」と「今後の労働委員会の新たな役割」について引き続き検討を行うこととなり、「今後の労働委員会の新たな役割」については、「過半数代表と労働委員会」及び「フリーランスと労働委員会」の2テーマを設定し、現状と課題を整理して議論を行った。

小委員会は、中間報告取りまとめ後7回開催し、令和5年10月に本「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会最終報告」を取りまとめた。

小委員会の構成は、資料1のとおりである。

第2 検討結果

1 労働委員会の実務へのITの活用

- ・労委における総会等の会議、不当労働行為事件の審査、調整事件のあっせん等の関連手続等については、これまで対面による実施が主流とされ

てきた。一方、最近のデジタル技術の進展による様々な行政手続のデジタル化に加え、民間における企業等の活動においても、オンライン会議等による業務のデジタル化が進展していることから、労委の紛争処理手続についても、デジタル技術を活用した行政サービスの利便性の向上が求められている。

- ・小委員会では、複数の都道府県労委から事例の報告を受けるとともに、全ての都道府県労委に対し「労働委員会におけるＩＴの利用に関する調査」（令和４年５月調査実施、同年９月調査結果取りまとめ。以下「ＩＴ調査」という。）を実施した。
- ・なお、「労働委員会の実務へのＩＴの活用」に関して、内閣府が関係省庁との間で調整を行う地方分権改革に関する提案において、労働委員会における総会・公益委員会議等について、「会長が相当と認める場合にはウェブ会議による出席を可能とすること」との要望が提出されている。

（１）都道府県労働委員会のＩＴ活用の現状

ア 全般について

- ・多くの労委では、総会・公益委員会議、不当労働行為事件・調整事件でＩＴ技術の活用を進めていく方向である。
- ・申立て・申請等のオンライン化を何らかの形で実施している労委は約６割にのぼった。

イ 総会・公益委員会議

- ・総会・公益委員会議（報告中心）でウェブ会議を利用したと回答した労委は３６労委である。
- ・個別の事件で意見開陳や合議等を行う公益委員会議の場合には、それぞれ７労委、１３労委がウェブ会議を利用したと回答があった。
- ・取扱いのさらなる緩和を希望する労委は３３労委であり、その理由としては「感染症予防のため」（２５労委）、「遠隔地に所在する委員の参加を容易にするため」（２４労委）と回答があった。
- ・都労委ではタブレット端末の委員への貸与により、ペーパーレス化も行った。

ウ 不当労働行為事件の調査、調整（集団・個別）事件のあっせん

- ・不当労働行為事件の調査、調整（集団・個別）事件のあっせんでウェブ会議を利用したことがある労委は、それぞれ１８、１６労委であった。

- ・調査でのウェブ会議のメリットについては「遠方に所在する事件当事者の負担軽減」（21 労委）、「調査期日設定の自由度の向上」（16 労委）と回答があった。
- ・調整事件でのウェブ会議のメリットについては集団・個別とも「感染症対策」（それぞれ8 労委）、「遠隔地のため移動が軽減」（それぞれ7 労委）と回答があった。
- ・調査では、原則は対面方式としつつ、審査委員のイニシアチブの下に、参与委員及び当事者の同意を条件として対面とオンラインを使い分けている事例について、北海道労委から紹介があった。また、集団あっせん事件では、オンライン参加の当事者と対面参加の当事者の事情聴取時に機材を切り替え、当事者が労使委員と調整する際、控室を移動して行った事例について、福岡県労委から紹介があった。

エ 申立て、申請等の手続のオンライン化

- ・何らかの形でオンライン手続を導入している労委は27 労委であった。そのメリットとしては「利用者の来庁負担の軽減」が24 労委と最も多い。
- ・オンライン手続を行っていない、行う予定がない、との回答の理由については「利用者から要望がない」のほか「申請時に補正を行っている」、「申請時に事情聴取を行っている」とした労委があった。

（2）小委員会における検討の結果

ア 総会・公益委員会議等

- ・労働委員会規則（昭和24 年中央労働委員会規則第1 号。以下「労委規則」という。）第16 条の2は、令和3 年2 月の同規則改正により、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24 年法律第31 号）に基づく緊急事態宣言が出された場合等（第1 項）や災害等により特定の委員の移動が困難になった場合（第2 項）等であっても、会長等は、総会や公益委員会議等の会議をウェブ会議により開催することができ（第1 項）、また、ウェブ会議により当該委員等を会議に参加させることができる（第2 項）よう手当されたものである。
- ・労委は合議制の行政機関であり、様々な立場の委員が議論を行い、委員会として一定の結論に至った後に意思決定を行うことを通例とするものである。このような会議は、基本的には実際に参集して参加することが求められている。

- ・ 労委規則第42条の2では、公益委員会（中央労働委員会は部会）で合議を行う場合や参与委員の意見開陳を行う場合にも、同規則第16条の2と同様の要件を定めている。これも事件の当事者ではなく、委員が参加する手続についての規定である。
- ・ 労委は、公労使三者構成で事件の処理でも当事者と対面して解決策を探ることが特色であることに鑑みると、対面での意思疎通を重視していくべきであり、委員が構成員となる会議については、対面による参加が原則と考えるべきである。
- ・ 一方で、委員個人にとって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としては、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、様々な場合が考えられる。会議への参加は対面が原則としつつ、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、この原則に照らして最終的に会長等の判断とせざるをえない。
- ・ 現行の労委規則第16条の2は、同条第2項において、会長等は、災害その他の事由により委員等が会議の開催場所に参集することが困難であると認めるときその他相当と認めるときは、当該委員等の申出によりウェブ会議によって当該委員等を会議に参加させることができる旨定め、委員のウェブ会議参加への最終的な判断を会長等の裁量に委ねている。このため、同条のもとで、各労委の運用実態も踏まえた上で、今後、どのような場合に委員のウェブ参加を認めうるかの裁量判断の手掛かりとして、具体的に認めた事例等を共有していくことが有益である。

イ 不当労働行為事件の調査、調整事件のあっせん等

- ・ 労委規則第41条の2第7項は、会長（審査委員）が「相当と認めるとき」に不当労働行為事件の調査の手続をウェブ会議又は電話会議（以下イにおいて「ウェブ会議等」という。）で行うことができることを明確化したものである。
- ・ 前項の規定の下で、どのような場合にウェブ会議等で調査を行うかは会長（審査委員）の裁量である。したがって、当事者がウェブ会議等を希望しても会長（審査委員）の判断で対面となることはありうる。ウェブ会議等で調査を実施した事例や、和解に至る過程でも一部ウェブ会議等を活用できた事例、その際の工夫等を共有することが有益である。

- ・調整事件のうち、個別紛争、集団紛争のあっせん事件については、ウェブ会議等の利用の在り方を含めてあっせんの実施方法を具体的に定める規定は存在せず、あっせん員の判断により柔軟にウェブ会議等を活用できることから、好事例や工夫した点について事例の共有が有益である。集団紛争に係る調停・仲裁事件は件数も少ないことから、引き続きニーズを見つつ検討を行うことが適当である。

ウ ウェブ会議の活用にあたって

- ・ウェブ会議をどのような場面で活用するかに加え、ウェブ会議を行う場合にどのように円滑に進めていくかも課題である。
- ・IT調査では「利用を促進するための改善すべき点」として「通信の安定性の確保」のほか「事務局職員のウェブ会議開催に係る機器操作の習熟度の確保」、「委員のウェブ会議機器の確保」という機器等の課題や操作を行う事務局職員の課題を挙げた労委が多かった。また、「画像・音声が悪化した際の委員の出欠等会議の取扱いルールの整備」を挙げる労委もあり、想定されるトラブルに備えたマニュアルの整備や事務局職員の操作の習熟が課題である。

エ 申立て、申請等の手続のオンライン化

- ・オンライン申立てや申請等の手続を可能とするなど、何らかの形でオンライン手続を導入しているのは、27労委と半数程度となっている。
- ・一方、多くの労委では、申立書や申請書に現れてこない当事者の事情を早期に把握するため、申立人や申請人に来所を促し、来所した際に様々な事情を対面で聴き取ることが行われている。このような事情聴取は、事件の早期解決のため重要であり、オンライン化を進めつつ、このような機能をどう維持していくかが課題である。
- ・また、申立てや申請等のオンライン化を考える際には、その後提出される資料、記録の電子的な取扱いも併せて考慮する必要がある。加えて、労委事務局内部の業務運営も資料、記録の電子化を前提としたものとする必要がある。

オ 民事関係手続等のIT化との関係

- ・令和4年5月に「民事訴訟法等の一部を改正する法律」（令和4年法律第48号）が成立し、公布の日（令和4年5月25日）から4年以内に、委任を受けた訴訟代理人のほか、国、地方公共団体

の指定代理人については民事訴訟手続における申立てその他の申述はオンラインにより行わなければならないこととされた。不当労働行為事件で発出された救済命令等が裁判で争われる場合にも、これら規定が適用になることから、労委としても対応が必要となる。また、同法により、同法公布の日から2年以内に、ウェブ会議による口頭弁論期日への参加が開始されることから、同様に労委として対応が必要となる。

(注)

- ・令和5年6月には「民事関係手続等における情報通信技術の活用等の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」(令和5年法律第53号)が成立し、債務名義(判決等)について、電磁的記録での送達が可能となった。同法により労働組合法(昭和24年法律第174号)第27条の14も改正され、和解調書等の送達の扱いも変更されることとなった。

2 今後の労働委員会の新たな役割

(1) 過半数代表と労働委員会

ア 問題の所在(検討の発端となる背景等)

- ・労働法において過半数代表制度が用いられる場面が多くなってきている。特に、ここ数年「働き方改革」として新たな立法措置が行われてきており、労使の集団的な意思決定として、過半数代表(労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には当該事業場の労働者の過半数を代表する者を総称したもの(以下前者を「過半数労働組合」、後者を「過半数代表者」という。))との労使協定等が必要な制度(過半数代表制度)が増加し、その重要性が増している。
- ・実態として過半数労働組合がない場合に、過半数代表者と使用者のコミュニケーションをどのように円滑に行っていくかは、安定的かつ集団的な労使関係(労働組合以外のものを含めた労働者集団と使用者との関係)の維持のため極めて重要である。したがって、過半数代表者と使用者の間にトラブルが生じた場合にどのように解決していくかが課題となる。

イ 過半数代表の概要

(ア) 過半数代表の仕組み

- ・労使協定の締結や意見聴取の際に事業場に過半数労働組合がある場合にはその労働組合、過半数労働組合がない場合には事業場の労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が、当該事業場の労働者の代表として使用者の相手方となる過半数代表の仕組みは、戦後早々に立法された労働基準法（昭和22年法律第49号）の時間外・休日労働を許容する労使協定、及び就業規則の作成に係る意見聴取に関して創設された。制度創設当初は、過半数代表者は過半数労働組合が過半数代表となることを原則的な姿とみた上での例外・過渡的なものとして位置づけられ、将来的には過半数労働組合が過半数代表となることが常態になっていくと想定されていた。しかしながら、平成30年12月の（独）労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）調査によると、過半数労働組合のある事業所の割合は8.3%であるのに対し、過半数代表者を選出したことのある事業所は43.1%となっている。
- ・その後、昭和27年の労働基準法改正による貯蓄金管理（第18条第2項）や賃金の一部控除（第24条第1項）の取扱いや、昭和62年の労働基準法改正による労働時間規制の多様化（3か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働制等）に際しても、過半数代表制度が用いられるようになった。また、過半数代表との合意等に係る仕組みが労働基準法以外の労働法令に採用されるとともに、雇用調整助成金をはじめとする労働関係の助成金支給の要件となり、さらに企業組織の再編や倒産手続等においても労働者の意見聴取等の手段として用いられた。
- ・最近では働き方改革関係の各種立法で採用されている。

(イ) 過半数代表者をめぐる規制強化

- ・トーコロ事件（東京高判平成9年11月17日）で親睦団体の代表者が過半数代表者となって締結された三六協定の効力が否定されたこと等を受け、平成10年に労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）が改正され、過半数代表者となる適格を有する労働者の範囲（職制上の地位）や選出方法、不利益取扱いの禁止等が定められた。その後の改正（平成30年9月公布）により、同規則に使用者の意向に基づき選出されたものではないこと等の要件も追加された。

- ・こうした規制強化の動きがある中で、他方、同時期の J I L P T の調査（平成 30 年 12 月）等では、選出手続について不適切な取扱いが行われた事例など、過半数代表者に関する課題がなお存在することが明らかとされている。

ウ 過半数代表者と使用者との紛争

- ・過半数労働組合がある場合には、労使協定の締結等を目指して当該労働組合と使用者との間で交渉が行われるため、労使間の紛争についても既存の集団的労使関係法制の下での解決が可能である場合が多い。これに対して、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は過半数代表者を選出して交渉等を行う必要がある。この場合の過半数代表者と使用者の交渉等が円滑に行われない場合や両者間に紛争が生じた場合には、交渉内容は前述した意味での集団的な労使関係に関する事項であるものの、過半数代表者は労働組合その他の労働者の団体そのものではなく、現行の集団的労使関係法制がどこまで適用されるか明確ではない面がある。
- ・実際に過半数代表者と使用者との紛争がどの程度あるのか等については、現状では必ずしも明らかではないが、労委が取り扱うあっせん事件や不当労働行為事件の中には、過半数労働組合と使用者との間の紛争が存在することから、過半数代表者と使用者の間であっても同種の紛争が生じることは十分考えられる。
- ・また、過半数代表者と使用者との紛争ではないが、過半数代表者の活動にかかわる事業場の労働者と使用者との紛争としては、過半数代表者は使用者と合意しているが、過半数代表者以外の労働者が合意事項に異論を唱えているような紛争も考えられる。

エ 小委員会における検討の結果

過半数代表者に係る次のような紛争の中には、労委で紛争を処理することが望ましいものもあると考えられる。

(ア) 過半数代表者との合意、意見聴取等の内容そのものに関する紛争

- ・時間外労働に係る三六協定など過半数代表との合意によって一定の法的な効果が認められる手続や、就業規則の作成又は変更の際の過半数代表の意見聴取のほか、過半数代表との合意が労働関係の助成金の支給の要件となっている手続がある。これらについては監督権限を有する行政機関や申請先で合意や意見聴取に係る要件の適合性のチェックが行われるべきものといえる

ことから、まずは都道府県労働局（以下「労働局」という。）や労働基準監督署（以下「労基署」という。）などにおいて要件の確認を行うこととなる。

- ただ、このような場合であっても、例えば就業規則の変更に反対との過半数代表者の意見を付したまま労基署に改正後の就業規則が届け出られ、当該過半数代表者が労基署に不服を申し立てることが考えられる。この場合は、意見聴取は行っているので労働基準法上の意見聴取義務との関係では適法であり、その範囲で労基署の確認はなされることとなる。一方で意見の内容については、就業規則変更が労働条件（労働契約内容）に及ぼす影響の観点からは、就業規則が適用される労働者全てに変更の効力が及ぶ集団的な労使紛争の性質を有するものであり、また、紛争内容は将来に向けた労働条件（労働契約内容）の形成といういわゆる利益紛争の性格を持つことから、労基署の確認の範囲外であり労基署では解決しがたい紛争である。
- さらに、企業の組織再編（会社分割時の手続等）や倒産等に係る手続における意見聴取など、そもそも労基署その他の行政機関が関与しない手続も存在する。
- このような利益紛争や、権利紛争であっても労基署が関与しない手続に関する紛争のうち労働組合を当事者としなくても、多数の労働者に共通に関わる事項につき全体として使用者との間での利害の調整を必要とする点等において、集団的な労使紛争ということができ、従来労委が労働争議の調整事件として取り扱ってきた紛争と共通性を多く持つものである。こうした紛争の解決に専門的知見を有する公労使の三者によって構成される労委において解決を図ることが、労使関係の早期安定の観点からして望ましいと考えられる。
- 実際に、就業規則の変更に関し、当初個人が個別紛争のあつせん申請を行ったが、申請を受けた労委で内容を精査したところ、あつせん事項が従業員全体に係る集団的な労使紛争の性格を持つことが判明したことから、争議団を結成して労働関係調整法上の集団的労使紛争として改めて労働争議のあつせん申請をし直し、解決に結びついた事例があった。

（イ）過半数代表者との協定締結に関する紛争

- 時間外・休日労働に係る三六協定や専門業務型裁量労働制など過半数代表との協定締結が必要な手続の場合に、過半数代表者

と使用者との間で交渉が難航した場合や過半数代表者が協定締結を拒否した場合には、協定の締結に関する紛争が発生することが考えられる。

- この場合、使用者は過半数代表者との協定を締結せずに労働者に時間外・休日労働を行わせたり裁量労働制を適用したりすることはできないものの、過半数代表者に対し協定締結に応じる義務を労働基準法上課しているわけではないため、労基署に相談がなされても、労基署の監督権限をもっては解決できない可能性が高い。
- このような紛争は、集団的な労使紛争の性格を持つ場合があることから、上記のように専門的知見を持つ労委において事件を取り扱い、過半数代表者と使用者の話し合いを促進して解決を図ることが望ましい。
- なお、このような紛争で、使用者からあつせん申請がなされる場合の相手方については、例えば①少数組合が存在し、過半数代表者が少数組合の組合員であって協定締結拒否が少数組合の活動として行われた場合であれば、相手方当事者を少数組合とすればよいが、②労働組合は存在しないものの協定締結拒否に賛同する労働者が多くいる場合などでは、このような複数の労働者に労働関係調整法（昭和21年法律第25号）第6条の「労働関係の当事者」となる一定の集団性が認められる場合（争議団といえる場合）も考えられる。②の場合、相手方当事者をどうするかを事案に応じて考慮する必要がある。

（ウ）過半数代表者への不利益取扱いに関する紛争

- 過半数代表者に対する不利益取扱いの禁止は労働基準法施行規則第6条の2第3項で規定されているところ、過半数代表者に対して採られた措置が解雇、賃金の減額、降格等に該当する場合であって、不利益取扱いについて労基署に相談や申告がなされたときには、労基署において、不利益取扱いかどうか判断されるが、これらに該当しない場合には、労働局の個別労働紛争の窓口を紹介されることも考えられる。
- 例えば、過半数代表者に選出された労働者が労使協定の締結を拒否している場合に、急に人事異動で当該労働者が当該事業場を離れることとなり、別の過半数代表者が選出されて協定が締結され、当該事業場から異動した当初の過半数代表者の人事異動が不利益取扱いに当たると主張して紛争となるような事案で

ある。このような事案では、過半数代表者としての活動を理由とする不利益取扱いか、業務上の必要性に基づく適法な措置かが問題となることが多いと予想されるが、こうした問題については、労委においても不当労働行為の審査における知見を活かせると考えられる。

また、こうした紛争は、その背後に、労使協定の内容に関する見解の対立が存在すること多いため、多数の労働者に共通の事項に関わる集団的な労使紛争として考えることもでき、労使間の紛争調整の専門的知見を有する労委が事件を取り扱うことは十分にありうると考えられる。

- ・なお、このような事案で、当初の過半数代表者が少数組合の組合員である場合には、当該少数組合が不当労働行為の救済申立てを行って、人事異動が不当労働行為に該当するかどうか争われることはこれまでもみられた。

(エ) 過半数代表者は協定に納得して協定が締結されているが、別の労働者が異議を申し立てている紛争

- ・過半数代表者と使用者は労使交渉で合意し、協定を締結しているが、一部の労働者が締結された協定に反対して紛争が生じる場合が考えられる。
- ・このような紛争の場合には、協定が手続的に適法に締結されていれば労基署に相談されても対応は難しいため、紛争状態の解決には至らないと考えられる。
- ・このような紛争は集団性のある紛争として利害調整が求められるものであるので、労委で扱うことが考えられる。ただ、実質的には労働者相互の紛争の側面があり、労委としてどのように関わっていくかについては、対立する労働者の間の中立性の観点から注意が必要である。さらに、これら利害調整の必要性を有する主体を手続にどのように関与させるか、例えば申請人としての適格性を誰に認めるのかなどの手続面でも課題が生じる。
- ・なお、(オ) 過半数代表者の選出手続に関する紛争にも関連するが、異議を申し立てているのが少数組合であり、過半数代表者は当該組合の組合員ではない場合には、当該少数組合が、過半数代表者の選出手続が適切に行われたか否かを議題として団体交渉を求めたところ、使用者が正当な理由なく拒んだとして不当労働行為の救済申立てを行うことが考えられる。

(オ) 過半数代表者の選出手続に関する紛争

- ・ 三六協定の場合など一定の手続についての過半数代表者の選出手続については、労働基準法施行規則第6条の2第1項第2号で、投票、挙手等によって選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものではないこと、とされていることから、その要件に合致するかどうかは、まずは過半数代表制を定める法律の遵守について監督すべき機関（労働基準法上の労使協定であれば労基署）が確認すべきものである。
- ・ しかしながら、この規定上適法とされる選出手続の中で具体的にどの選出手続とするか、また、選択された手続を具体的にどのように実施するかについて、過半数代表者に選出されることを希望する者等と使用者の間で合意できず紛争となる場合も考えられ、これらについては労基署等での対応により直接解決することは困難な場合がある。
- ・ このような紛争は、多数の労働者に共通に関わる事項に関する集団的な労使紛争と考えられることから、専門的知見を有する労委が過半数代表者に選出されることを希望する者等と使用者の間の話し合いを促進して解決することが望ましい。
- ・ なお、過半数代表者に選出されることを希望する者が少数組合の組合員である場合には、当該少数組合が過半数代表者の選出手続の適切さや当該手続に参加するための事前の情報提供を議題として団体交渉を求めたところ、使用者が正当な理由なく拒んだとして不当労働行為の救済申立てを行うことが考えられる。
- ・ このような事件の場合でも、仮に使用者が選出手続に十分な理解がない場合には、不当労働行為に該当するか否かの判断とは別に、和解を想定して、過半数代表者の選出手続を教示する等、将来に向けた円滑な過半数代表者選出の実現を図る見地から、使用者に対し法令的な観点からの助言を労委が行うことも考えられる。
- ・ なお、上記労働基準法施行規則の規定は、同条に規定されている労使協定や意見聴取にかかる過半数代表者選出手続にのみ適用されるものであり、他の制度については、具体的な選出手続が通達にのみ記載されている場合や、記載そのものが存在しない場合もある。そのような場合における過半数代表者選出手続

をめぐる紛争についても、紛争解決に関し専門的知見を有する
労委で柔軟に紛争を解決することが考えられる。

オ 小括

- ・過半数代表者に係る紛争については、従来は過半数代表者の選出方法自体が問題になることは必ずしも多くなかったと考えられるが、時間外労働命令の適法性等について争われたトーコロ事件高裁判決や、その後の下級審裁判例では、過半数代表者の選出方法等に問題があるとして三六協定その他の労使協定や、就業規則の不利益変更が無効とされる判断が出されている。
- ・また近年では、合同労組が救済申立てを行った不当労働行為事件の中で、過半数代表者の選出手続に問題があるとして説明を求めた事件や、組合員が過半数代表者に立候補するに当たり、会社が当該組合員の選挙活動に不利益となるような言動等をしたことが不当労働行為であると主張する事件も生じている。
- ・このような裁判例や命令の状況からは、過半数代表に係る制度が増加している中で、その選出手続等に関する紛争が集団的な労使関係上の問題の一つとなりうると考えられる。
- ・一定の労働者の集団全体にわたる事項については、労使交渉という集団的な枠組みで解決することが望ましいものである。過半数代表者と使用者が交渉する仕組みにおいて、労使交渉がまとまらない場合には、労委が公労使三者の委員構成という特徴を活かして紛争を解決していくことが、労使関係の早期安定という観点から望ましい。
- ・これらについては、現行制度の下では、少数労働組合が紛争の主体となる場合には、事案に応じて不当労働行為の審査事件または労働争議の調整事件として労委が対応できる可能性があり、また、過半数代表者個人が紛争当事者になる場合には、個別紛争のあっせんとして、過半数代表者を支持する労働者集団が例えば争議団として紛争の当事者になる場合には、労働争議の調整事件として労委が対応できる可能性がある。
- ・ただし、労委が過半数代表者に関する紛争を調整事件として取り扱う場合、労委に相談があった段階では、争点を適切に整理して、労基署等が所掌する事項については労委が相談者にその旨を説明する必要がある。他方、労働局や労基署に過半数代表者に関する紛争について相談があった場合には、利益紛争や、権利紛争であっても労基署が関与しない手続に関する紛争などについて

は、労委で適切に処理できる可能性があるとして、労働局や労基署が相談者に労委を紹介するといった対応をとる必要がある。

- ・また、労働関係調整法第6条の「労働関係の当事者」については、「使用者（又はその団体）と労働組合その他の労働者の団体をいう」（厚生労働省労政担当参事官室編「六訂新版 労働組合法・労働関係調整法」1016頁）とされており、労働者側の当事者については、労働組合法第2条の労働組合である必要はないものの、争議団などどのような集団であるかを特定できる労働者集団である必要があると考えられる。どのような場合までが「労働者の団体」に該当するかについては、過去に労委が取り扱った事例の紹介を行う等必要な整理を行うことが望ましい。
- ・一方で、現行の過半数代表に係る制度そのものについての課題も指摘されたところであるが、例えば不当労働行為の救済申立てにおいて、過半数代表者に過半数労働組合と同様の権限を与えることなど、現在の制度枠組みを超える事項については、労働法制全体との関係や労働組合活動への影響等も考慮し、紛争解決機関である労委の検討の場である小委員会において取り扱うことには慎重であるべきと考える。

（2）フリーランスと労働委員会

ア 問題の所在（検討の発端となる背景等）

- ・近年、多様な働き方が進展する中で、従来のように雇用されて働く以外に、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る「フリーランス」と呼ばれる働き方が一定数存在する。
- ・一方で、フリーランスと呼ばれる者の中には、発注者と交渉力の格差が大きく、フリーランスが一方的に不利な取引条件となることや、フリーランスの就業環境が適正とはいえないものとなることにより、紛争となる事案が存在する。こうした問題を踏まえてフリーランスについては、令和5年4月に、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）が制定されるに至っている。
- ・このようなフリーランスに関する紛争について、労委として、その解決にどのように関与していくかが課題となる。

イ フリーランスの概況等フリーランスを取り巻く状況

(ア) フリーランスの概況

- ・フリーランスの定義については、様々なものが存在する状態である。内閣官房の「フリーランス実態調査」(令和2年及び3年)や「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(令和3年3月)(以下「フリーランスガイドライン」という。)においては「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」とされ、上記フリーランス・事業者間取引適正化等法第2条第1項では、特定受託事業者を「業務委託の相手方である事業者であって、①個人であって、従業員を使用しないもの又は②法人であって、一の代表者以外に他の役員(略)がなく、かつ、従業員を使用しないもの」としている。
- ・フリーランスの数については種々の調査結果があるが、内閣官房の「フリーランス実態調査」(令和2年)によると、462万人と推計されている。
- ・フリーランスが実態として労働基準法上の労働者に該当する場合には、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(昭和22年法律第54号。以下「独占禁止法」という。)上は事業者としての性格を有する面があるとしても、独占禁止法上の事業者には当たらず労働者として扱うことになるが、一方、フリーランスが労働基準法の労働者に当たらずかつ労働組合法上の労働者に該当する場合は、事業者との重なりがありうる。

(イ) フリーランス・トラブル110番

- ・フリーランスとして働く者が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省は関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等とのトラブルについて、弁護士に相談できる窓口「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置(委託事業:受託者は第二東京弁護士会)している。
- ・同窓口では、電話・メール・対面等で全国のフリーランスからの様々な相談に対応し、また、必要に応じて行政機関へ取り次ぐとともに、直接和解あっせんも行っている。
- ・令和4年度は7000件近い相談があり、和解あっせんも150件を超える事案を処理している。
- ・相談の多い業種は、配送関係とシステム開発・ウェブ作成関係となっている。

- ・相談内容としては、報酬の支払、契約内容、受注者からの解除関係が多い。

(ウ) フリーランスガイドライン

- ・フリーランスガイドラインは令和3年3月にまとめられた。
- ・フリーランスとの取引関係では、独占禁止法・下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号。以下「下請法」という。）の適用範囲にある場合は、発注者である事業者に対し、優越的地位の濫用等に関する規制が適用されることが示されている。
- ・労働関係法令との関係では、フリーランスが実態として労働基準法、労働組合法の労働者に該当する場合は、各法の労働者としての保護を受ける対象となることが示されている。

(エ) フリーランス・事業者間取引適正化等法

- ・特定受託事業者（フリーランスの事業者としての性格に着目したもの）に係る取引の適正化のための規定が設けられ、この規定に違反する事実がある場合には、公正取引委員会又は中小企業庁長官に対し、その旨を申し出て、適切な措置をとるべきことを求めることができることとされた。
- ・加えて、特定受託業務従事者（フリーランスの就業者としての性格に着目したもの）の就業環境の整備のための規定が設けられ、この規定に違反する事実がある場合には、厚生労働大臣に対し、その旨を申し出て、適切な措置をとるべきことを求めることができることとされた。
- ・同法は令和5年5月12日に公布され、公布の日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日から施行することとされている。

ウ 労働委員会に持ち込まれた「労働者性」を争点に含む調整事件等

- ・従来から、業務委託等として契約を締結している者が労働者であることを前提にした主張（団体交渉、未払賃金等）を行い、契約の相手方が労働者性を否定して紛争になった事件が、不当労働行為事件又は調整事件（集団・個別）として労委で取り扱われることがあった。
- ・これらの事件では、労働組合法又は労働基準法上の労働者性等について直接判断せず、紛争の解決を行ってきたものもある。

エ 小委員会における検討の結果

- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法が適切に運用されるよう、まずは公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省がその履行確保に取り組んでいくことが重要であるとの意見があった。
- ・一方で、このような場合、労委としては、フリーランス・事業者間取引適正化等法が成立したからといって、労働者として紛争の解決を求める者の救済の道を閉ざさないようにすることが重要であるとの意見もあった。
- ・このような意見を踏まえ、上記ウのとおり、既に労委においては、「労働者性」を争点に含む事件を解決してきており、フリーランスに関する紛争についても、労委で紛争を処理することが望ましいものもあると考えられる。
- ・米国の全国労働関係局（NLRB）とは異なり、我が国の労委は、不当労働行為の審査のような判定的解決機能のみならず、調整的解決機能（あっせん等）を有するという特徴を活かして、紛争の解決に寄与することができると考えられる。

（ア）フリーランスと労働委員会のかかわり方の類型

- ・フリーランスと労委のかかわり方については、①フリーランスが集団を組織し、労働者であるとして不当労働行為の救済申立てを行う場合、または労働争議の調整事件での申請を行う場合、②フリーランス（個人）が労働者であるとして個別労働関係紛争のあっせん申請を行う場合、③フリーランス（個人）が事業者として労委に紛争等の相談を行う場合、④フリーランス（集団）が事業者として労委に紛争等の相談を行う場合が考えられる。

（イ）不当労働行為事件・労働争議の調整事件として申立て・申請があった場合（（ア）の①）

- ・この場合は、I N A Xメンテナンス事件最高裁判決（平成23年4月12日）等の判断枠組みを使い、業務委託の形式をとっていても、当該判断枠組みに合致するのであれば、労働組合法上の労働者として扱うことになる。
- ・不当労働行為の審査事件として申立てがあり、和解による解決をしていく場合や、調整事件として申請があった場合には、当事者間の合意により、労働者かどうかを直接判断しない解決も可能である。
- ・実際、フリーランス・トラブル110番での相談でも、複数の作業者が発注会社から一律に単価の引下げを求められた事例や、複数の販売員が無償で会議参加を求められ、参加しない場合は契約

打ち切りを示唆された事例などがあり、複数のフリーランスと一緒に発注者と交渉するよう助言を行った事例が存在していることから、フリーランスに関する紛争にも集団性を帯びるものがあり、複数のフリーランスが団体として交渉するニーズは十分ありうると考えられ、そのような紛争には労働委員会の専門的知見が活かされうる。

(ウ) 個別労働関係紛争として申請があった場合（(ア)の②、(ア)の③)

- ・ 労委は、当事者が労働者と主張する場合に紛争の処理を行うのが基本である。
- ・ 申請人が自ら労働者であると主張している場合には、そのまま受理することになるが、申請人が自らを事業者と主張している場合であっても、いわゆる「誤分類」と言われる、実際には労働者と判断できるような事案もあり、これまでも労委でそのような事案を取り扱ってきている。また、そのような紛争については、労働者性について直接的に判断せずに当事者の合意により実質的に紛争を解決しているものもあることから、引き続き受け付けて解決を図ることが適切である。
- ・ したがって、労委事務局での受付の段階で契約形態や名称のみから「労働者でない」と門前払いしないことが重要である。

(エ) フリーランス（集団）が事業者として労委に紛争等の相談を行う場合（(ア)の④)

- ・ 労働者ではなく独立自営業者であると主張するフリーランスの集団が、労委に対して紛争の解決を求める場合は少ないと考えられるが、労委に紛争の解決を求めるなどの相談があれば、他の行政機関に取り次いでいくべきものであっても、労委が最初の持ち込み先となった事案について排除することなく最初の相談対応を行うというワンストップサービス機関としての役割を果たしていくべきである。
- ・ 事業者としての取引規制は、独占禁止法、下請法、フリーランス・事業者間取引適正化等法により公正取引委員会等が担っているところであり、事案の詳細な聴き取りの結果として、問題がこれらの法令に基づく取引規制に関するものである場合には、労委から速やかに公正取引委員会等に取り次いでいくこととなる。
- ・ 真のフリーランス（事業者）か労働者か容易に判断できないグレーゾーンの場合には、相談の「受け皿」はどこかに求められるもので

あり、労委はこれまでの紛争解決の経験、公労使による三者構成という中立的な行政機関であることを踏まえると、十分に相談の「受け皿」の役割を担えるものと考えられる。

(オ) 手続の進捗段階に応じた留意点

- ・上記（イ）から（エ）までのような場合、不当労働行為の審査のような判定手続においては、いずれかの段階で、労働者性の判断を行うことになるが、一方で、不当労働行為の審査事件の和解を含む、当事者間の合意を目指す調整的解決の手続の場合には、その進行段階によってそれぞれ留意すべき事項がある。

受付段階：当事者が労働者であると労委で主張している場合、それに基づいて受付をする。そうでなくても労働者に近いと判断されるときも、幅広く受付をして事情を聴取する。労委では労働者であることが手続の前提であることから一定の事実確認をした結果、当事者が労働者性を主張せず、明らかに労働者でないと認められる者（事業者）である場合には、必要に応じて他の行政機関・制度について説明をしたうえで早期に公正取引委員会等の適切な行政機関へ取り次いでいく。この場合、当事者の意向や事案の状況などを踏まえ、フリーランス・事業者間取引適正化等法が適切に運用されるよう、ワンストップサービス機関としてどのような役割を果たすべきか検討する必要がある。

中間段階：上記の調整的紛争解決の途中で当事者が労働者でないことが明らかになった場合においても、いわゆるたらい回しを避け、紛争解決のコストを下げるため、合意による解決を探ることが求められる。

解決段階：①過去の問題を清算する形での合意による解決を図る場合やフリーランスが個人である場合には、独占禁止法上の特段の問題は生じないと考えられるが、②フリーランスが集団である場合には、合意の内容が当該集団と相手方（発注者）との間の将来の契約条件や交渉ルール等を決めるようなものであれば、当該合意が競争制限に当たるものにならないかを公正取引委員会と必要な連携を行った上で個別に見ていく必要がある。

(カ) その他

- ・上記の検討の中で、このような紛争が生ずる理由として、フリーランスという働き方に対する国民の理解が十分ではないことが指摘された。そのような中では、①相談者に対する、労働基準法や労働組合法の労働者性に関連する情報や各種の紛争解決手続や手

続を所管する行政機関等に関する情報の提供といったサポート、
②広く一般向けの周知活動については、労委として役割を果たすことができると考えられる。

- ・なお、労働者性の判定には長い時間等を要するものであることから、労働者性の立証については、一定の枠組みのもとで労働者性を推定した上で、相手方（使用者）の反証が立証された場合にのみ労働者性を否定するという簡便な判定方法が米国・カリフォルニア州では導入され、EUにおいても統一指令案が提案されており、このような動きや運用にも注視していく必要がある。

オ 小括

- ・働き方が多様化する中で、自身が労働者であるか事業者であるか十分に認識することなく、フリーランスという働き方を選択する者が今後増えていくことが予想される。まずはフリーランス・事業者間取引適正化等法が適切に運用され、その趣旨が実現されるよう、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省が取り組み、紛争予防にもつながる法令の遵守が図られることが重要である。
- ・そのような状況の中で、労委は他の行政機関に取り次いでいくべき場合であっても、行政機関として相談は受けるなどのワンストップサービス機関としての役割を果たしていくべきである。
- ・フリーランスに関する紛争であっても、紛争の解決について労委が相談を受けたときは、まずは話を聞くとともに、合意による調整的な紛争解決が可能な場合があることから、労委として実質的に紛争の解決に努力することが求められる。

第3 おわりに

- ・「労働委員会の実務へのITの活用」と「今後の労働委員会の新たな役割」、具体的には過半数代表と労働委員会、フリーランスと労働委員会の問題について、短期間で現状と課題が整理できたことは大きな成果である。
- ・労委の実務へのITの活用に関しては、全国労働委員会連絡協議会総会等で各都道府県労委の取組についてフォローアップしていくことが望ましい。
- ・過半数代表の問題とフリーランスの問題については、労委としてこれまでの専門的知見と経験を生かして、紛争解決に関与できる可能性があることが明らかになった。

- ・本最終報告をもとに、労委において過半数代表者やフリーランスから相談があった場合に積極的に対応していく方向で、さらに具体的な検討が行われることが望まれる。特に、都道府県労委の相談窓口あるいは出張相談等の段階で、労委が本来取り扱うべき事案でありながら、受付を拒否することがないよう、研修等の機会を通じて、委員・職員の資質の向上に努めることが望ましい。
- ・また、このような労委での紛争解決の可能性について、労働局主催の連絡協議会等の場を通じて、十分周知を行い、過半数代表やフリーランスに関する問題について、適切に紛争の解決に至ることが望ましい。
- ・過半数代表、フリーランスに関する問題については、検討時間が限られていたことから、判例・命令など中央労働委員会事務局で保有する文書を参考にした仮想事例等を踏まえた検討にとどまった。今後は、本最終報告をもとに過半数代表と労働委員会、フリーランスと労働委員会の問題について、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。
- ・本最終報告は、厚生労働省の担当部署とも共有し、将来、各項目に関連する政策課題が検討される際に、参考とされることが望まれる。

資料１ 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会委員名簿（令和５年８月現在）

	ブロック	労 委	氏 名	現 職
公益委員	北海道・東北	北海道	國武 英生	小樽商科大学商学部企業法学科教授
	関 東	東京	川田 琢之	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
	近 畿	奈良	下村 敏博	弁護士
	_____	中労委	山川 隆一	明治大学法学部教授
労働者委員	中 部	三重	楠本 敏久	ＵＡゼンセン三重県支部長
	近 畿	大阪	岡田 陽平	日本郵政グループ労働組合近畿地方本部特別執行委員
	四 国	香川	榎原 一吉	日本労働組合総連合会香川県連合会事務局長
	_____	中労委	小俣 利通	日本郵政グループ労働組合顧問
使用者委員	関 東	東京	石川 純彦	一般社団法人東京経営者協会参与
	中 国	島根	森脇 建二	島根県経営者協会専務理事
	九 州	福岡	有馬 紀顕	福岡県経営者協会顧問
	_____	中労委	宮近 清文	元日本通運株式会社取締役常務執行役員

資料 2

労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会における議論の経過

1 第1回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和3年12月2日（木））

- （1）委員長及び委員長代理の選任
小委員会の委員長に両角委員、委員長代理に吉田委員が選出された。
- （2）意見交換
小委員会の今後の検討の進め方などについて、意見交換を行った。

2 第2回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年2月17日（木））

- （1）当面の検討の進め方
小委員会の当面の検討の進め方について、不当労働行為における管轄と除斥期間を優先的・重点的に検討する課題とし、全国の労働委員会の実情を調査してその結果をもとに検討を行っていくこととされた。
- （2）不当労働行為における管轄及び除斥期間の趣旨について
川田委員より、不当労働行為における管轄及び除斥期間の趣旨について説明がなされた。
- （3）不当労働行為における管轄及び除斥期間に係る問題意識及び調査の進め方について
吉田委員長代理より不当労働行為における管轄及び除斥期間に係る問題意識について、また事務局より調査の進め方について説明があり、調査については事務局案により進めることとされた。

3 第3回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年4月25日（月））

- （1）労働委員会の実務におけるITの活用事例について
東京都労働委員会から総会のウェブ開催について、北海道労働委員会から不当労働行為事件の調査におけるIT活用について、福岡県労働委員会からウェブあっせんの取組事例について、それぞれ発表が行われた。
- （2）労働委員会におけるITの利用に関する調査について
労働委員会におけるITの利用に関する調査の進め方について事務局より説明があり、事務局案により進めることとされた。

4 第4回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年5月30日（月））

- 不当労働行為における管轄及び除斥期間に係る調査結果について
不当労働行為における管轄及び除斥期間に係る調査結果について事務局より説明があり、意見交換を行った。

5 第5回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年7月21日（木））

- 不当労働行為の管轄・除斥期間を除く6項目について
不当労働行為の管轄と除斥期間以外の6項目について事務局より説明があり、意見交換を行った。

6 第6回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年8月24日（水））

- 中間報告骨子（案）について
事務局より中間報告骨子（案）について、吉田委員長代理より修正案について説明があり、意見交換を行った。

7 第7回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和4年9月20日（火））

- 中間報告案について
事務局より中間報告（案）について説明があり、意見交換を行った。
中間報告（案）は委員長一任で取りまとめられることとなった。

8 第8回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和5年1月30日（月））

（1）委員の交代

公益委員の吉田委員が下村委員に、労働者側委員の栗本委員が楠本委員に、弓立委員が榎原委員に、有野委員が小俣委員にそれぞれ交代した。

（2）委員長代理の選任

委員長代理であった吉田委員が退任したため、下村委員が委員長代理に選出された。

(3) 今後の進め方

「労働委員会における実務へのＩＴの活用」について、「労働委員会におけるＩＴの利用に関する調査」の調査結果をもとに議論を行い、その後「今後の労働委員会の新たな役割」として、具体的には「過半数代表と労働委員会」、「フリーランスと労働委員会」について議論を行うこととされた。

(4) 「労働委員会におけるＩＴの利用に関する調査」の調査結果について
調査結果について事務局より説明があり、意見交換を行った。

9 第9回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和5年2月16日（木））

○労働委員会におけるＩＴの利用について

労働委員会におけるＩＴの利用に関する資料について事務局より説明があり、意見交換を行った。

10 第10回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和5年4月7日（金））

(1) 委員の交代

公益委員の両角委員が山川委員に交代した。

(2) 委員長の選任

委員長であった両角委員が退任したため、山川委員が委員長に選出された。

(3) 過半数代表に係る問題と労働委員会

過半数代表に関する現状について事務局より説明があり、意見交換を行った。

11 第11回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和5年5月16日（火））

(1) 過半数代表と労働委員会に関する有識者ヒアリング

過半数代表と労働委員会について、菅野和夫元中央労働委員会会長の講演を行い、意見交換を行った。

(2) 過半数代表に係る問題と労働委員会

過半数代表に関する問題と労働委員会について事務局から説明があり、意見交換を行った。

12 第12回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和5年6月16日（金））

(1) フリーランスと労働委員会

フリーランスの現状等に関する資料について事務局より説明があり、意見交換を行った。

(2) フリーランスからの相談の現状について有識者ヒアリング

「フリーランス・トラブル110番」で統括責任者として実際に相談に対応されている山田康成弁護士の講演を行い、意見交換を行った。

13 第13回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和5年7月28日（金））

(1) フリーランスと労働委員会に関する有識者ヒアリング

フリーランスの現状等について、荒木尚志東京大学教授の講演を行い、意見交換を行った。

(2) フリーランスと労働委員会

フリーランスと労働委員会について事務局より説明があり、意見交換を行った。

14 第14回労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会（令和5年8月31日（木））

○最終報告案について

事務局より最終報告（案）について説明があり、意見交換を行った。

最終報告（案）は委員長一任で取りまとめられることとなった。