

関係府省庁提出資料

重点事項		府省庁	ページ
9	国有林野に係る保安林内作業許可及び代替施設の設置確認等の実施主体の見直し	農林水産省	1
8	市区町村が行う障害年金を含む国民年金事務の日本年金機構への一元化	厚生労働省	10
20	都道府県労働委員会委員の任期の見直し	厚生労働省	20
28	市区町村が介護認定の訪問調査を委託する際の指定居宅介護支援事業者等に係る資格要件の緩和	厚生労働省	42
19	マイナンバー利用事務に不動産登記事務を追加すること等	総務省 法務省	52
27	指定介護老人福祉施設における栄養士又は管理栄養士の配置基準等の緩和	厚生労働省	62

令和8年度地方分権改革に関する提案募集

【管理番号87（重点9）】

国有林野に係る保安林内作業許可及び
代替施設の設置確認等の実施主体の見直し

専門部会ヒアリング説明資料

林野庁

令和8年9月17日

【提案内容】

国有林野に係る森林法第30条の規定による告示等の事務並びに同法第34条第2項の規定に基づく保安林内作業許可及び代替施設の設置確認を国の権限とする。

【1次回答】

御提案の、国有林野に係る、法第30条に規定する保安林の指定又は解除に係る都道府県知事の告示及び法第34条第2項に規定する保安林における土地の形質変更等の許可は、国民の利便性や事務の効率化の観点から保安林の所有形態にかかわらず都道府県知事が一貫して実施することとしたものであるから、国有林野の保安林の事務だけを国の事務とすることは行政事務の効率化に逆行するものである。

【1次回答への主な御意見（提案団体、全国知事会、専門部会）】

- 国有保安林の解除に係る作業許可等について、保安林解除申請書の審査及び保安林解除の判断を行っている国（森林管理局）において事務を行うことが行政事務の効率化に資する
- 当該事務の発生頻度は年間1件あるかどうかだが、申請者との調整等に係る都道府県の事務負担はかなり大きい
- 本提案の見直しの対象は、林野庁が管理経営する国有林野の保安林に限定したものであり、当該林野の管理主体である国が手続を一貫して行う形に見直すべきではないか
- 特に代替施設の設置確認や保安林内作業許可の事務手続については、都道府県から不満や疑問の声が上がっており、地方行政の合理化の観点から改めて事務主体の見直しについて検討いただきたい

国有保安林における都道府県の事務実態に関する調査

調査内容

- 1次ヒアリングのご指摘を踏まえ、内閣府地方分権改革推進室と共同で、**国有保安林の作業許可等に関する事務の実態調査を実施**（令和8年7月29日～8月17日）
- **国有保安林の解除に係る代替施設設置の確認状況**や、国有保安林の作業許可における現地確認の実施状況等を調査

（１）国有保安林の解除に係る作業許可の状況 ＜今回の御提案関連＞

- ① R3年度～R7年度の間に、解除予定の国有保安林において、代替施設の設置等の確認を行った件数及びそれに要した人工（人数・日数）
 - ※ 実際に現地で代替施設の設置等の確認を行ったものに限る
 - ※ 実地調査を行った年度又は作業許可を行った年度ごとに件数を取りまとめる
- ② 国有保安林の解除に係る事務について、負担に感じた内容（自由記載）

（２）国有保安林の作業許可の状況

- ① R3年度～R7年度の間に、国有保安林において行った作業許可に際し、現地確認等を行った件数
 - ※ 実際に国有林の現地を確認等したものに限る
 - ※ 現地確認等を行った年度又は作業許可を行った年度ごとに件数を取りまとめる
- ② ①の現地確認等を実施するに当たり、根拠としている国や都道府県等の規定や基準

調査結果

- 代替施設設置等の確認の件数は、**約6件／年**（R3～R7年度平均）
- 自由記載では、**不案内な国有林への立入り**や解除申請の内容把握が**負担**との回答
- その他の作業許可に係る現地確認等の実施件数は、約330件／年（R3～R7年度平均）
ただし、一部の県（7県）のシェアが95%超

（１）国有保安林の解除に係る作業許可の状況 ＜今回の御提案関連＞

① 代替施設の設置等の確認

	R3	R4	R5	R6	R7	平均
件数	3	4	4	6	11	5.6
人工（人・日）	1	6	8	9	17	8.2

（注）林野庁に報告のない案件や人工の記載漏れなど、疑義のあるデータも含まれている

② 国有保安林の解除事務に関し負担に感じた内容（主な意見）

- ・ 不案内な国有林への立ち入りとなるため、移動や代替施設の確認に大きな負担が生じている
- ・ 解除の審査を行っていないため、作業許可の内容の把握等に時間を要している

（２）国有保安林の作業許可の状況

① 国有保安林の作業許可の現地確認等

	R3	R4	R5	R6	R7	平均
件数	401	367	246	312	346	334

（注）実施県は20県。うち上位7県の合計数が全体の約96%を占める

② 根拠としている国や都道府県等の規定や基準

- ・ 保安林事務に関する「農林水産事務次官通知」や「林野庁長官通知」、「都道府県の要領」等

森林法第30条の規定による解除予定保安林の告示

【再生可能エネルギーに係る情報提供の重要性】

■森林・林業基本計画（令和8年6月閣議決定）抜粋

第1 森林及び林業に関する施策についての基本的な方針

4 森林・林業・木材産業関係者に特に必要とされる視点

関係者においては、短期的な利益のみを追求するのではなく、木材を始めとする森林がもたらす価値を分け合う共生関係にあるとの視点を共有し、互いに協力して、国土と自然環境の根幹である森林の適正な管理、森林資源の循環利用を確保すべく努力することにより、将来にわたって共栄していく

第3 森林及び林業に関し、政府が総合的かつ計画的に講ずべき施策

1 森林の有する多面的機能の発揮に関する施策

（7）国土の保全等の推進

ア 適正な保安林の配備及び保全管理

林地への再生可能エネルギー発電設備の設置に当たっては、国土及び環境の保全の観点から、森林の公益的機能の発揮との調和を図っていく

■エネルギー基本計画（令和7年2月閣議決定）抜粋

V. 2040年に向けた政策の方向性

3. 脱炭素電源の拡大と系統整備

（2）再生可能エネルギー

（イ）地域との共生等

（a）総論

再生可能エネルギーが長期にわたり安定的に発電する電源として、地域や社会に受け入れられるよう、地域の理解の促進や適正な事業規律の確保に取り組むことが重要である

【官報と公報の役割の違い】

■ 国の官報

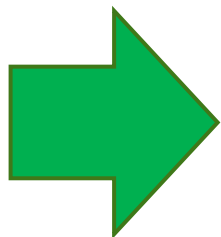
国が、法令や公示事項を掲載し国民に周知するための公報

■ 都道府県の公報

都道府県が、条例の公布、規則の公布、告示、公告等を都道府県民に周知するための公報

■ 解除予定保安林の告示の目的

保安林の解除は、当該保安林の受益者（利益を受けている地域の住民）にとって非常に重大な問題であるため、保安林のを解除前に、処分の内容を広く周知するとともに、解除に直接の利害関係を有する者等が意見書を提出できる仕組みを措置（森林法第30条、第30条の2）



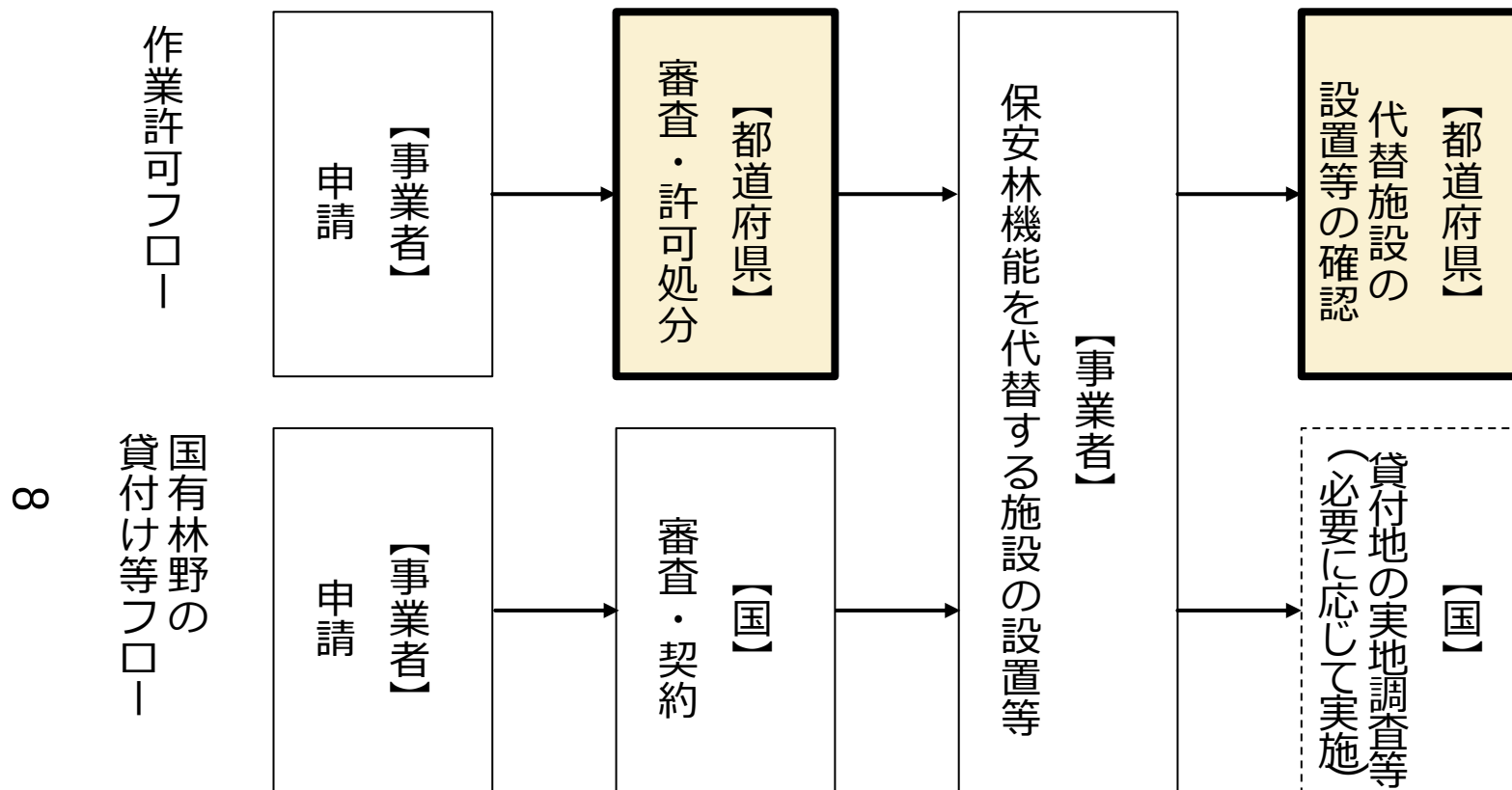
- 保安林解除に関する地域住民への情報提供が重要
- 特定地域の利害関係者に周知する媒体としては、都道府県の公報への掲載が必要

【２次回答①】

国有保安林の解除予定告示については、指定時と同様に一貫して事務を実施する都道府県が告示を行うことが必要であり、地域の関係者に事前に広く周知する必要性からも、地域住民にとって官報よりも身近な都道府県の公報への掲載が適当である。特に、近年保安林の代表的な解除事由である再生可能エネルギー発電施設の設置については、森林・林業基本計画（令和８年６月閣議決定）において、森林がもたらす価値は関係者で分け合うものとの視点を前提に、再生可能エネルギー発電施設の設置にあたっては国土及び環境の保全の観点から、森林の公益的機能の発揮との調和を図ることとしているほか、第７次エネルギー基本計画（令和７年２月閣議決定）において、再生可能エネルギーの導入拡大に当たり、地域との共生を図る観点から、地域の理解促進に取り組むことが重要とされている。このように、保安林の解除に関する地域住民への情報提供の重要性が高まる中、都道府県知事が精通している様々な保安林関係事務のうち、国有保安林の解除に係る告示主体のみを都道府県から国へ変更することは、これらの計画の考え方と整合性を欠くものである。

森林法第34条第2項の規定に基づく保安林内作業許可及び代替施設の設置確認

【現在の業務フロー（イメージ）】



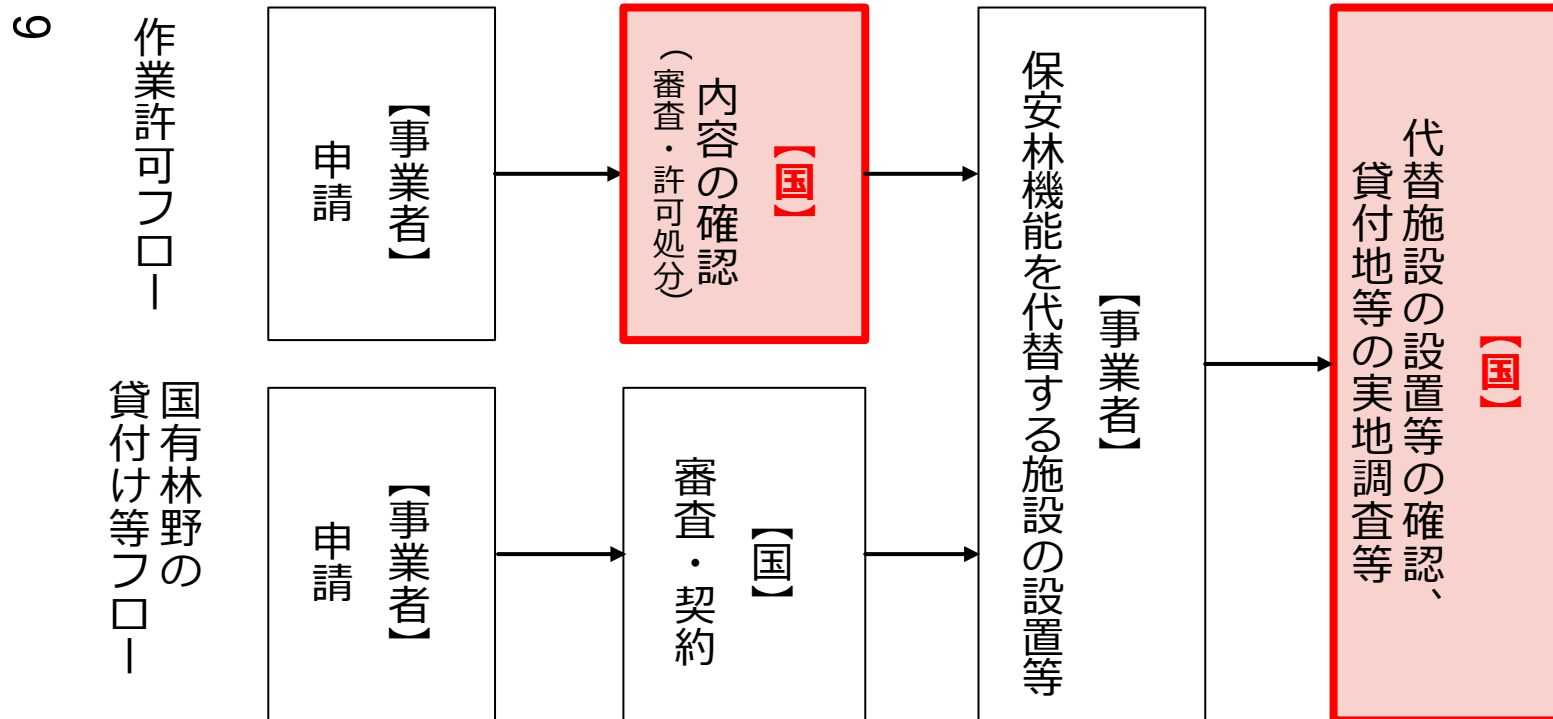
- 代替施設の設置等の確認は、実質的に作業許可と貸付け等の両方で実施
- 事業者の申請窓口も都道府県と国に分散

森林法第34条第2項の規定に基づく保安林内作業許可及び代替施設の設置確認

【2次回答②】

国有保安林の解除に係る作業許可及び代替施設の設置確認等の事務の状況については、都道府県に対するアンケートにおいても提案県以外の複数県から「国有保安林の解除に当たっては、作業許可申請や施設の内容の把握、現地確認等に時間を要している」旨の回答をいただいた。こうしたご意見も受け止めつつ、国有保安林の解除は原則国有林野の貸付け等を伴うという特殊性を踏まえて、**国有保安林の解除に係る作業許可及び代替施設の設置確認等の事務については、令和8年度内を目途に都道府県の手**
続負担を伴わない仕組みに見直すこととしたい。

【見直し後の業務フロー（イメージ）】



地方分権提案（重点事項）の今後の進め方について

市区町村が行う国民年金事務の日本年金機構への一元化（管理番号166）
障害年金事務の日本年金機構への一元化等（管理番号346）

令和8年9月17日

厚生労働省 年金局

再検討の視点及び二次回答

（市区町村が行う国民年金事務及び障害年金事務の日本年金機構への一元化等）

提案募集検討専門部会からの主な再検討の視点

- 年金種別によって年金事務所と市区町村で受付窓口が分かれているため、住民にとって非常に分かりづらいこと、また、市区町村に相談があっても対応できないケースがあることなどにより、窓口では混乱が生じ、住民・市区町村職員の双方にとって非効率となっている。
- オンラインで申請可能な手続が増えており、市区町村での窓口対応の必要性が低下してきていること、また、マイナンバー情報連携により、必要な情報は日本年金機構で取得することが可能であることから、市区町村の窓口の優位性もなくなっている。
- 年金届出に係る事務の専門性、複雑性がある中で、各種年金保険関係の担当職員数が減少する市区町村では、持続可能かつ最適な形での行政サービスの提供が課題となっている。
- 以上のことから、市区町村で実施している国民年金に関する各種事務手続について、市区町村へのサポートに止まらず、日本年金機構でできる業務については日本年金機構で担うことを検討されたい。
- 「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」（平成20年7月29日閣議決定）では、「本基本計画で示した機構の必要人員数は、あくまで現時点においてある程度具体的に見通せるものについて整理したものであり、もとより将来にわたって固定化されるものではない」とされていることを踏まえ、職員数を増やすことは可能ではないか。
- オンライン申請率について、具体的な目標値を設定し、添付書類の原本提出を止めるなどにより抜本的かつ迅速に申請率を更に上げるとともに、現在離島で実施されているオンラインでの相談対応について、スピード感をもって全国展開を進めるなど、具体的かつ抜本的な改善案を検討いただきたい。

二次回答

- 法定受託事務について、すべての事務を日本年金機構に一元化することは、**市区町村の事務との連携、住民のアクセスのしやすさなどの利便性をどう考えるか、日本年金機構の体制整備ができるかなどの様々な課題があるが、提案団体等からのご意見を踏まえ、市区町村窓口の負担軽減等に資するよう次の検討を実施する。**
 - ・ 障害年金事務を日本年金機構に一元化することによる影響等に関する調査を令和9年度から市区町村等と連携しながら実施し、その結果を踏まえ必要な措置を検討。
 - ・ 障害年金事務以外の法定受託事務については、**オンライン申請の拡大やオンライン申請の利用率を引き上げる施策を実施するとともに、国民年金事務手続きの改善**について、市区町村の希望に応じて**事務レベルの意見交換の場の設置**を検討。
 - ・ **オンライン年金相談**については、スマートフォンやパソコンを活用し、**自宅から対面と同等の相談環境が可能となるよう検討を進める。**

障害年金事務の日本年金機構への一元化に係る検討について

- 以下の論点について調査を行い、障害年金事務の日本年金機構への一元化を含め検討する。

提案団体からの主な意見

- 障害年金は高度な専門知識を要する複雑な制度で市区町村職員は他業務との兼務や人事異動により十分な専門性の維持が困難。
- 障害のある方に必要なのはアクセス性ではなく、専門性と正確性を備えた相談体制であり、年金事務所に一元化した方が合理的。

検討に当たっての論点

(住民サービスへの影響)

- 障害をお持ちの方にとって、身近にある市区町村窓口で相談可能な状況よりも、遠方であったとしても専門知識を有する日本年金機構へ一元化する方が真に利便性が高いと言えるのか（年金事務所までの移動距離や移動時間等、負担が増えることにはならないか。）。

(市区町村及び日本年金機構の事務負担への影響)

- 市区町村における事務負担の軽減効果。
- 日本年金機構へ一元化した場合に事務処理体制的に対応が可能か。

(他の障害福祉制度との連携への影響)

- 障害福祉制度の実施主体である市区町村においては、他の障害者施策などとの連携がある中で、障害年金事務を年金事務所へ窓口一元化することにより、障害年金受給につながる相談機会の減少、障害年金の請求漏れ等が生じないか。

12

検討の進め方

- ① 市区町村窓口に来られた方の住民サービス、福祉との連携状況や、市区町村及び日本年金機構の事務処理体制等への影響を把握するため、令和9年度から市区町村等と連携しながら、調査を実施。
- ② 調査結果を踏まえ、障害年金事務の日本年金機構への一元化を含め検討を実施。



【必要と考えられる調査】

- 障害年金を請求する方の相談先の利用実態、市区町村窓口と年金事務所へのアクセス状況、一元化による移動負担や相談環境への影響等。
- 市区町村における障害年金事務の実態及び事務量並びに日本年金機構へ一元化した場合の業務量の増加や対応可能性等。
- 障害福祉施策等との連携状況、一元化による相談機会や請求機会への影響、請求漏れの発生可能性等。

オンライン申請が可能な手続きの拡大について

- 現在、携帯端末（マイナポータル）によるオンライン申請が可能な手続きを拡大して来ており、引き続き拡大に努める。

オンライン申請の実施状況

- 法定受託事務及び協力連携事務に係る手続きについて、携帯端末（マイナポータル）を利用したオンライン申請が可能なもの

【法定受託事務】 ※カッコ内は開始時期

1. 国民年金被保険者関係届（資格取得(種別変更)届（R4.5～）、付加保険料納付等申出（R6.3～）、産前産後免除該当届（R6.3～））
2. 国民年金保険料免除・納付猶予申請（R4.5～）
3. 国民年金保険料学生納付特例申請（R4.5～）
4. 老齢年金請求（R6.6～）

⇒現在、未加入期間がない等の条件に該当し、添付書類や相談が不要な請求者が対象。対象拡大に向けて検討中。

5. 年金生活者支援給付金請求（R7.1～）

【協力・連携事務】

6. 国民年金保険料口座振替納付(変更)・辞退申出（R6.3～）
7. 65歳裁定請求（ハガキ）（R7.1～）
8. 年金受取機関変更届（R7.1～）

オンライン申請 画面イメージ



※ その他裁定請求関係の手続きを含む各種申請手続きはPC（windowsやMac）を用いたe-Govでのオンライン申請が可能。

オンライン申請の拡大計画

【マイナポータルによる申請の拡大】

- 育児期間中の国民年金保険料免除制度に係るオンライン申請を令和8年10月から開始予定。
- 国民年金保険料の追納申出のオンライン申請化を検討中。

オンライン申請手続きの利用率を引き上げる施策について

- オンライン申請については、「オンライン利用率引上げに係る基本計画（令和3年10月22日策定、令和7年4月1日改訂）」や「日本年金機構 令和8年度計画」において個人向けオンライン申請の利用率の目標を定めている。
- また、目標を達成するため、利用促進の取組も実施中。

オンライン申請の利用率と利用促進

● 令和7年度末時点の主な手続きのオンライン利用率※

- ・ 国民年金被保険者関係届 …………… 25.0%
- ・ 国民年金保険料免除・納付猶予申請 …… 13.4%
- ・ 国民年金保険料学生納付特例申請 …… 29.1%

※ 申請件数（全件）に対するオンライン申請件数の割合

➢ 「オンライン利用率引上げに係る基本計画」

国民年金保険料免除・納付猶予申請や国民年金保険料学生納付特例申請等の合計のオンライン利用率を令和10年度までに20%まで引き上げ

➢ 「日本年金機構 令和8年度計画」

令和8年度は、国民年金被保険者関係届は 26%程度、国民年金保険料学生納付特例申請は 32%程度、国民年金保険料免除・納付猶予申請は 15%程度まで引き上げ

● オンライン申請の利用促進のため、日本年金機構では以下の周知広報を実施

※カッコ内の年間の件数は、令和7年度の実績

- ・ マイナポータルのお知らせや、「ねんきんネット」のメール機能を活用した利用勧奨（それぞれ年間 約6万件）
- ・ 個人向けオンラインサービスの説明動画を作成し、HPに掲載（累計28万回以上の視聴）
- ・ 国民年金被保険者向けの毎月の送付物にリーフレットを同封（20歳到達のお知らせ、未加入者への勧奨など 年間200万件以上）
- ・ 国民年金保険料免除・納付猶予申請や学生納付特例申請の案内に、オンライン申請を勧めるリーフレットを同封（年間 約193万件）
- ・ 年金事務所による利用勧奨（事業所調査等を活用し、事業主を通じ従業員の家族への利用勧奨や市区町村や公共機関等へ周知の協力依頼）（年間約3.2万の事業所や機関）
- ・ 窓口へ来訪された方や、電話で問合せいただいた方へ利用勧奨（当該勧奨による電子申請は約9万件）
- ・ 事業所に送付する算定基礎届の案内に利用勧奨を含むリーフレットを同封（年間 約283万件）
- ・ 事業所に送付する納入告知書等に利用勧奨を含むリーフレットを同封（年間 約275万件）
- ・ 学生向け年金セミナーやハローワークでの雇用保険説明会での利用勧奨（年間 約3,600回）
- ・ 日本年金機構公式X（旧 Twitter）による周知を年に4回実施（1回平均1.6万回の閲覧）

個人向けオンラインサービスの説明動画



更なる利用促進の取組

- 引き続き、上記の取組を実施しつつ、適宜、見直しを行うことで、より効果的な利用促進につなげていく。

【令和8年度～】若い世代のオンライン申請を促すため、国民年金保険料学生納付特例申請の案内に同封するリーフレットのレイアウトを大幅見直し

国民年金事務手続きの改善について

- 日本年金機構では、国民年金事務の事務手続きの改善の観点から様々な取組を実施している。
- 今後、更なる事務手続きの改善に向け、**市区町村の希望に応じて事務レベルの意見交換の場の設置を検討する。**

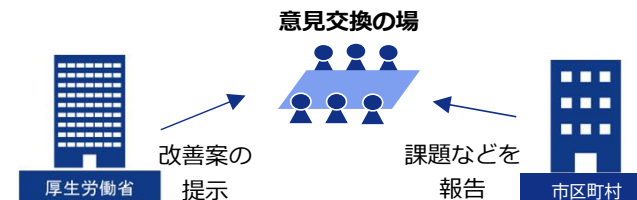
国民年金事務手続きの改善に関する現状

- **日本年金機構において、事務手続きの改善の観点から以下の取組を実施**
 - 国民年金第1号被保険者の「資格取得」について、20歳到達時に職権適用を行うとともに、会社員などの第2号被保険者（厚生年金被保険者）の資格の喪失後、勸奨状を送付してもなお手続されない方に対して、第1号被保険者への種別変更の職権適用を行っており、令和7年1月からは、システム改修を行うことにより職権適用までに要する期間を1か月短縮。
 - また、国民年金第1号被保険者の「資格喪失」についても、海外転出と死亡について、職権による資格喪失を実施している。
 - 更に、「法定免除」について、障害基礎年金の受給者や生活保護の生活扶助受給者に関しては、勸奨状を送付してもなお手続されない方に対して、職権により法定免除該当の処理を行っている。

15

更なる事務手続きの改善に向けた検討

- これまで、全国都市国民年金協議会や政令指定都市市長会から定期的に国民年金事務に関する改善提案をいただいているところ、**更なる国民年金事務手続きの改善に向け、書面によるやり取りだけでは十分に把握することが難しい市区町村の事務処理上の課題やその背景について、市区町村の希望に応じて事務レベルの意見交換の場の設置を検討する。**
- **オンライン申請を推進することにより市区町村の窓口負担の軽減を図る。**



更なる事務手続きの改善に向け考慮すべき事項

- 国民年金の加入手続等は、市区町村において、住民票、国民健康保険、こども関係（児童手当）などの一連の手続きの中で行われていることが多い。国民年金の手続のみを年金事務所で行うこととした場合、一か所で手続が完結せず、国民年金の適用（加入）遅延につながる恐れがあり、その結果、障害年金などの受給機会の喪失や保険料の前納メリットを十分に受けられないといった不利益を被る可能性がある。
- 市区町村における国民年金事務の更なる改善に向けては、上記を考慮し、市区町村と連携しながら、住民にとってより良い仕組みを検討することが必要。

多様なチャネルを活用した効率的・効果的な年金相談の推進

- 日本年金機構では、**オンラインビジネスモデルを推進し、お客様サービスを充実**させるため、各チャネル（年金事務所、コールセンター、オンライン年金相談等）を効果的に連動させることを目指している。
- オンライン年金相談については、スマートフォンやパソコンを活用し、**自宅から対面と同等の相談が可能となるよう検討を進める**。

現状

- 本年2月から、離島3島（佐渡、五島、壱岐）の住民と日本年金機構窓口（新宿年金事務所）の担当職員に間において、Web会議サービスによるオンライン年金相談を開始。

※市町村にインターネット端末を設置して行う



年金相談の将来構想

- 情報提供機能（チャットボット、YouTube 動画等）の充実やオンライン申請の拡充を進め、相談需要の減少を図り、**相談対応業務の負担を軽減していく**。⇒職員が対応すべき案件を高度・複雑案件に集中
- スマートフォン・パソコンなどを活用した**オンライン年金相談環境**を構築する。
 - ⇒ 自宅から対面と同等の相談が可能 <次期中期計画期間（R11-15年度）中の実現を目指す>
 - ※必要書類の電子添付機能、インターネット予約機能等大規模なシステム改修が必要であり、実施内容や運用方法を踏まえた多くの調整事項に対応予定。



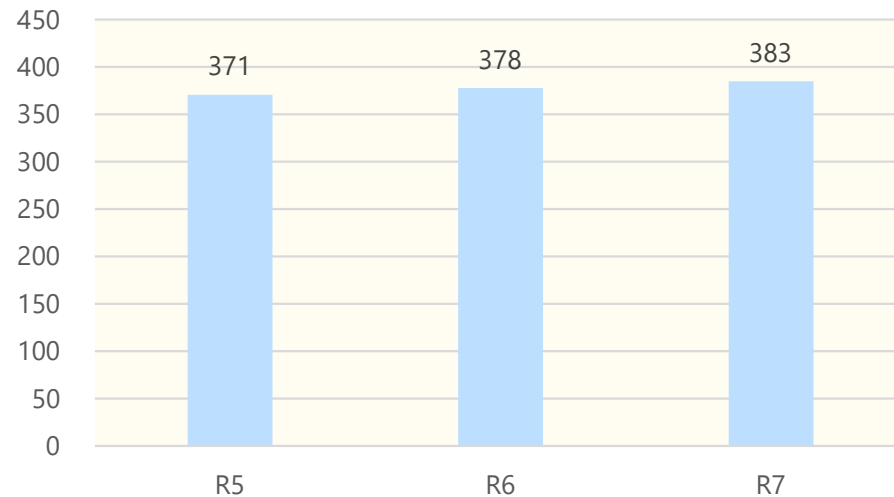
- 離島3島で実施中の**オンライン年金相談（年金事務所からの出張相談の代替）**については、上記の取組を踏まえつつ、事業を推進（R8.2-）。
- 海外在住者・障害者・離島在住者を対象に**ねんきんネット上のお問い合わせフォームを活用した年金相談**を実施中（R7.1-）。

参考資料

(参考) オンライン申請が可能な手続きの拡大状況について

- 国民年金関係届全体件数は増加している。
- 一方で、国民年金関係届のオンライン申請の件数は増加しており、市区町村の受付件数は減少している。

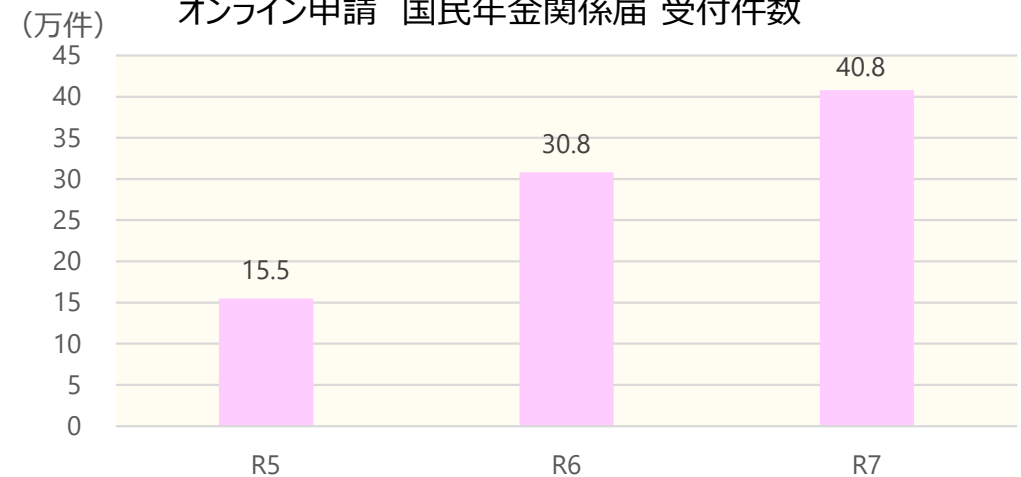
(万件) 国民年金関係届/報告書 受付件数 (全体件数)



出所：日本年金機構において届書の受付データから機械的に抽出し集計したもの
(※)と日本年金機構「令和7年度業務実績報告書」のオンライン申請の受付件数を合計したもの

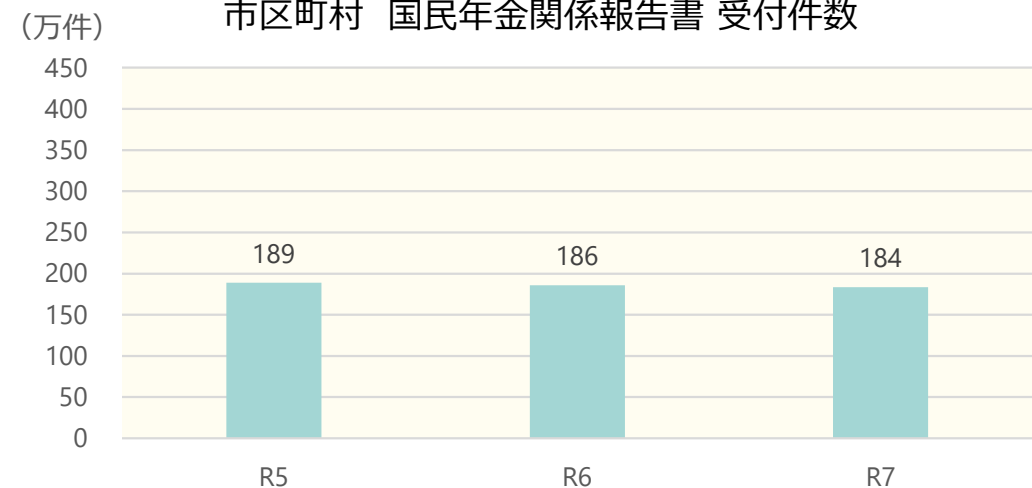
※ 返戻等により再申請した場合は重複して集計。

オンライン申請 国民年金関係届 受付件数



出所：日本年金機構「令和7年度業務実績報告書」

市区町村 国民年金関係報告書 受付件数



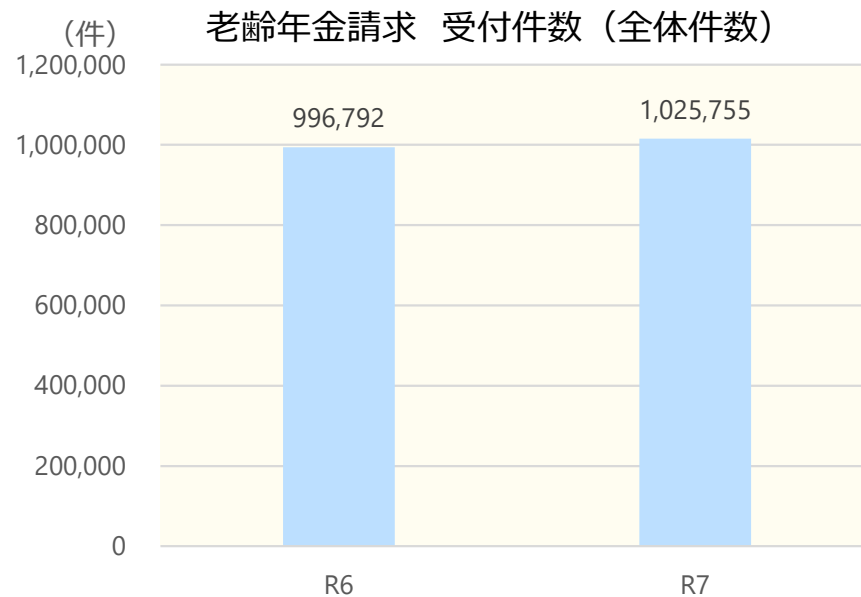
出所：日本年金機構において届書の受付データから機械的に抽出し集計したもの (※)

※ 返戻等により再申請した場合は重複して集計。 9

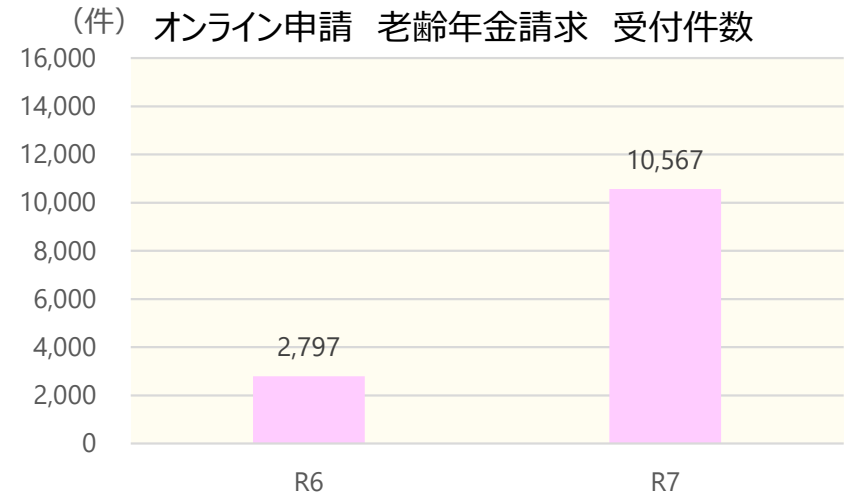
(参考) オンライン申請が可能な手続きの拡大状況について

- 老齢年金請求の全体件数は増加しており、老齢年金請求のオンライン申請の件数も増加している。
- 一方で、市区町村の受付件数は減少している。

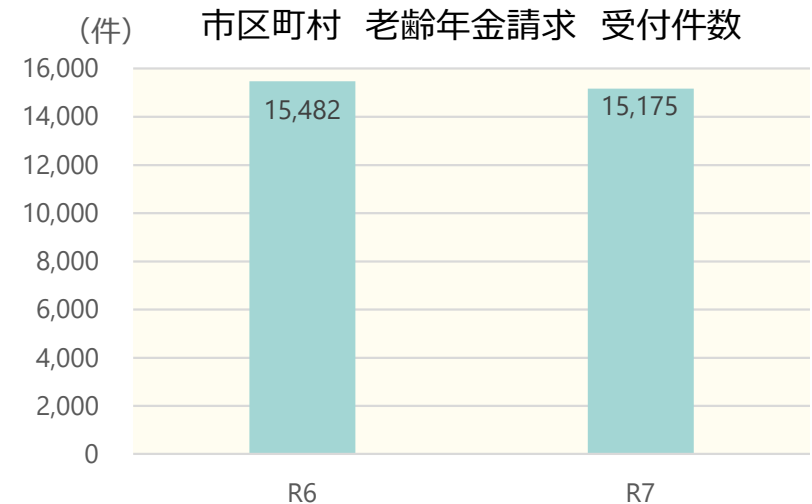
19



出所：日本年金機構において届書の受付データから機械的に抽出し集計したものと日本年金機構「令和7年度業務実績報告書」のオンライン申請の受付件数を合計したもの



出所：日本年金機構「令和7年度業務実績報告書」



出所：日本年金機構において届書の受付データから機械的に抽出し集計したもの

都道府県労働委員会委員の任期の見直し ＜令和8年地方分権提案管理番号361＞

【地方分権有識者会議 提案募集検討専門部会】

令和8年9月17日
厚生労働省 労働基準局 労働関係法課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

重点20：都道府県労働委員会委員の
任期の見直し（厚生労働省）

準司法的機能を有すると考えられる行政委員会委員の任期等について

例えば、地方自治法（昭和22年法律第67号）第180条の5第1項及び第2項の規定により都道府県に置かなければならないとされている行政委員会であって、準司法的機能を有すると考えられるものの委員の任期、任命に関する規定、主な委員の属性、権限は以下のとおり。

	任期	任命に関する規定	主な委員の属性	権限
人事委員会	4年	人格が高潔で、地方自治の本旨及び民主的で能率的な事務の処理に理解があり、かつ、人事行政に関し識見を有する者のうちから、議会の同意を得て、地方公共団体の長が選任	行政経験者、弁護士等により構成	人事行政に関する勧告等、職員の競争試験及び選考の実施、職員の勤務条件に関する措置要求等の審査等
2 収用委員会	3年	法律、経済、行政に関して優れた経験と知識を有し、公共の福祉に関して公正な判断をすることのできる者のうちから、都道府県議会の同意を得て知事が任命	学識経験者や弁護士、不動産鑑定士等により構成	土地収用・使用に関する審理・裁決等
海区漁業調整委員会	4年	漁業に関する識見を有し、海区漁業調整委員会の所掌に属する事項に関しその職務を適切に行うことができる者のうちから、都道府県知事が、議会の同意を得て、任命	学識経験者や漁業者等により構成	漁業調整のため必要な指示その他の事務
(参考) 労働委員会	2年	使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を得て、都道府県知事が任命	労働組合の役員や企業の顧問、弁護士や学識経験者等によりそれぞれ構成	労働組合の資格の立証・証明、不当労働行為に関する調査・審問・命令、労働争議の斡旋・調停・仲裁、その他労働関係に関する事務の執行

（出典）総務省ホームページ「地方自治制度の概要 第二編 普通地方公共団体 委員会及び委員」、東京都等のホームページに掲載されている各行政委員会の委員名簿等を基に作成。

都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケートについて

委員の任命に関する実態をより適切に把握する観点から、47都道府県の労働委員会事務局（委員任命担当部局が知事部局である場合は、当該知事部局。以下「事務局」という。）、委員及び推薦団体に対して次のとおりアンケートを実施。

調査の目的

労働組合法（昭和24年法律第174号）第19条の12第6項において準用する同法第19条の5の規定により、都道府県労働委員会委員の任期は2年とされているが、令和8年地方分権改革に関する提案募集において、これを3年又は4年に改めるよう求める提案が行われたところ。

本提案について、労働委員会における委員の任命の実態や委員の任期に関する事務局、委員及び推薦団体の見解を把握するために、それぞれに対してアンケート調査を実施。

調査の概要

- ・調査対象：全国47都道府県の事務局、委員及び推薦団体
- ・調査期間：令和8年8月21日（金）から同月31日（月）まで
- ・回答方法：Microsoft Forms

回答状況

令和8年9月2日（水）時点における回答の状況は以下のとおり。

- ・事務局 47
- ・委員 618名
- ・推薦団体 136団体

都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果の概要①

アンケート結果の概要

1 再任の実態

- 直近5期において再任を行った委員の割合は、委員全体で72.6%（公78.2%、労67.6%、使77.5%）。

2 任期を延長した場合に委員の確保に影響があると考えるか

- 公益委員についての事務局の回答は、「ある」17%、「ない」36%、「どちらとも言えない」43%、「わからない」4%。
労使委員についての事務局の回答は、「ある」17%、「ない」26%、「どちらとも言えない」34%、「わからない」23%。
- 事務局の自由記述において、再任が多いため影響はないとする記述が見られる一方、事件数が多いため委員への負担が大きく、任期が長期になると人材確保が困難になることが懸念される、との記述が見られた。
- 委員の任期は何年が適当か、との設問に対し、事務局の43%が「3年」又は「4年」と回答している一方、委員・推薦団体の63%が「2年」と回答（後掲のとおり）。
- 委員が、就任に際し最も懸念した点は、「業務負担」19%、「本業との両立」32%、「業務への適性」31%。
- 委員の自由記述においては、現行の2年では十分に経験を蓄積するには短いとする記述が見られる一方、任期が2年より長ければ就任していなかった旨の記述が一定数見られた。

3 専門知識と紛争調整能力を有した適格な人材の確保の観点から、任期を2年とし再任を可とする現行制度は妥当と考えるか

- 事務局の回答は、「妥当」45%、「妥当ではない」13%、「わからない」43%。
- 委員の回答は、「妥当」59%、「妥当ではない」15%、「わからない」26%。
- 事務局、委員及び推薦団体の自由記述において、事件数が少ない県等においては任期を延長すれば経験を積む機会が確保できる旨の記述が見られた。
- 2年に1度の頻度で委員の適格性を確認する機会を確保するという制度趣旨が、任期を延長した場合にも確保されるかについて、委員及び推薦団体の多数が「制度趣旨に影響しない」と回答。
他方、事務局、委員及び推薦団体の自由記述において、2年の任期は任命後に適格性に欠けることが判明した委員を交代させる機会として重要である旨の記述が見られた。

都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果の概要②

アンケート結果の概要

4 委員の任期を条例により設定することについてどう考えるか

- 事務局の自由記述において、条例制定の事務負担発生に反対する、又は懸念を示す記述が見られた。他方、委員の自由記述において、事件数や事務局の状況が違うため、都道府県の状況に合わせて決めても良いとの記述が見られた。
- 事務局、委員及び推薦団体の自由記述において、不当労働行為の救済制度は労働基本権を保障するものである等として、都道府県ごとにばらつきが生じることは好ましくない旨の記述が見られた。
- 労働委員会委員の任期は何年が適当であると考えるか。

	2年	3年	4年	その他
事務局	28%	26%	17%	30%
委員	63%	16%	14%	7%
推薦団体	63%	13%	18%	7%

- 都道府県労働委員会委員について、条例により任期を設定することを可能とすることについて、どのように考えるか。

	賛成	反対	どちらでもない
事務局	21%	36%	43%
委員	43%	16%	40%
推薦団体	32%	33%	35%

5 その他

- 委員及び推薦団体の自由記述において、委員それぞれの意見を聞いて、委員が納得して設定することが重要であるとの記述が見られた。

アンケート結果を踏まえた厚生労働省の考え方

アンケート結果を踏まえた厚生労働省の考え方

- 今回のアンケート結果によると、①労働委員会委員の任期は何年が適当か、②条例により任期を設定することについてどう考えるかという質問の双方において、事務局、委員及び推薦団体の間で認識が一致しているとはいえない実態がある。
- 特に、多数の委員や推薦団体から委員の任期は2年が適当との意見があり、また、事務局の一部にもそのような意見があることを踏まえると、法律で一律に任期の延長を行うことは困難な状況である。
- その上で、事件数や事務局の状況等について地域の実情に違いが見られることを背景に、経験を積む機会の確保の観点から、事務局の一部のほか、委員や推薦団体の一部からも任期延長を求める見解が示されたことを踏まえれば、一部の都道府県において、条例により任期延長を可能とすることについて、以下の観点から、引き続き実態を精査する必要がある。
 - ・委員への負担等を勘案し、真に人材の確保に資するといえるか。
 - ・任命権者等による適格性の確認に悪影響を及ぼすおそれがないか。
 - ・任期延長が、事務簡素化のみならず、労働委員会の機能の有効発揮につながるものといえるか。
 - ・事務局、委員及び推薦団体の関係当事者のコンセンサスが得られるか。

参考資料

(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果①

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

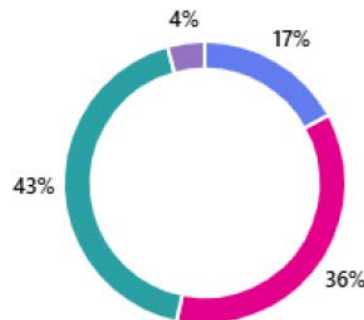
事務局

6. 公益委員について、現行の1期2年の任期が3年又は4年に延長された場合、委員の確保に影響があると考えますか。

<参考>任期を延長することに対しては、例えば、公益委員には弁護士等の専門家が就任している例が多いため、任期が長期になることで人選に影響があるのではないかという考え、再任が一般的になっている実態を踏まえると任用が困難になるとの懸念はないのではないかという考えの双方があります。

27

● ア ある（具体的に記載）	8
● イ ない	17
● ウ どちらとも言えない	20
● エ わからない	2



【自由記述】

・本県の公益委員は5名中4名が弁護士又は学識経験者であり、本業との兼ね合いの中で労働委員会の各種会議や事件処理に対応いただいているところ、任期が現行より長くなることで、新規任用時に就任に意欲を示される候補者が減少することが懸念されるため。

・本県では、就任した委員が2期以上任用されている場合が多く、任期が3年又は4年と2期分の任期となっても影響が無いことが考えられるため。

・現行制度では公益委員の再任実績はあるものの、任期を3年又は4年に延長した場合の応募・就任への影響について実績や検証がないため。

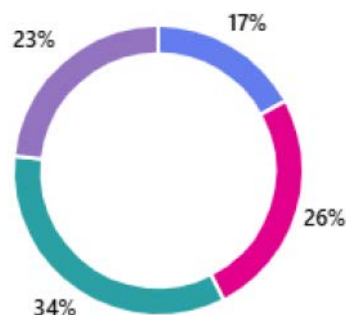
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果②

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

事務局

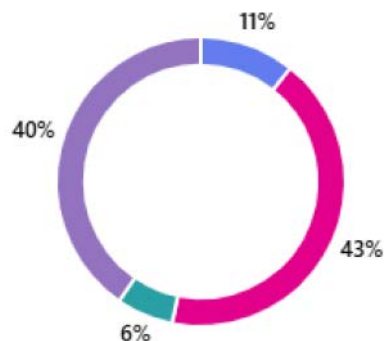
8. 使用者委員及び労働者委員は、使用者団体及び労働者団体からの推薦に基づいて都道府県知事が任命することとされています。任期が3年又は4年になることで、団体による候補者の推薦や人選に影響があると考えますか。

● ア ある（具体的に記載）	8
● イ ない	12
● ウ どちらとも言えない	16
● エ わからない	11



10. 現行の1期2年の任期が3年又は4年に延長された場合、委員候補者は労働委員会の委員就任に際して、例えば、所属機関における人事異動等との周期が一致しなくなる等の事情により、これまでとは異なる調整事項が発生するなど、就任に関する負担が増加すると思いますか。

● ア 増加する	5
● イ 変わらない	20
● ウ 減少する	3
● エ わからない	19



【自由記述】

・任期が長くなることで委員業務の負担感が増し、推薦団体が所属機関の了承を得ることが難しくなる可能性がある。特に、労働組合や企業において委員に適する資質・経歴を有する女性の絶対数が少ないことから、労使の推薦団体において、女性の委員候補者の確保に苦勞しているところであり、女性委員候補者の人選に影響が生じる可能性がある。

・再任率が高く、結果的に任用期間が長期になっているため、1期の任用期間が長くなったとしても影響がないと考えられる。

【自由記述】

・任期途中で退任が生じた場合には、通常の任期満了に伴う一斉改選とは異なる時期に後任者の選定・推薦・任命等の事務が必要となる。

・任期が長くなるほど、所属機関の人事異動に伴う辞任申出の可能性が高くなり、通常期ではない臨時的な選任業務が増加するもの。

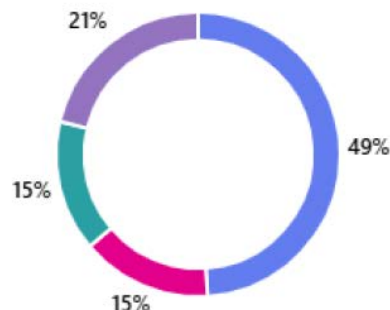
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果③

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

事務局

12. 現行の1期2年の任期が3年又は4年に延長された場合、任期途中で辞任する委員が増える可能性はありますか。

ア ある	23
イ どちらとも言えない	7
ウ ない	7
エ わからない	10

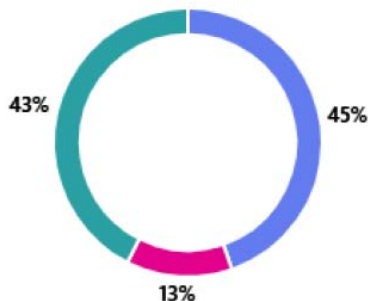


【自由記述】

- ・期間中に各委員の状況が変動する(例えば、委員就任者が推薦団体の役職と紐づいている場合等)ことによる辞任が生じる可能性は高まることが考えられる。
- ・就任時に任期や職務内容を確認したうえで承諾していることから、任期が3年又は4年に延長されても、辞任する委員が大きく増えるとは考えにくい。
- ・任期途中の辞任は個々の委員の事情等によるため、任期の延長によって辞任する委員が増えるかどうかは判断できない。

15. 労働委員会委員について、委員としての経験を積み、事件処理に習熟した委員の能力を活用するために、委員の任期を2年と定めつつ、再任も妨げられないこととしています。他方で、今回の提案募集では、同趣旨から、任期を3年又は4年に改めることが提案されています。現行の仕組みは専門知識と紛争調整能力を有した適格な人材を確保するための仕組みとして妥当と考えますか。

ア 妥当	21
イ 妥当ではない	6
ウ わからない	20



【自由記述】

- ・専門知識は就任後に研修等により習得することとなるが、紛争調整能力は個人の資質に負う部分があるため、より適格な人材を確保しやすい現行の仕組みが妥当と考えるため。
- ・委員としての経験を積み重ね、適切な事件処理が可能な委員を継続して登用できることは重要であり、再任を認める現行制度は妥当と考えるため。
- ・労働委員会委員には、高度な専門性と豊かな知識・経験が求められるところではあるが、昨今、不当労働行為の救済申立件数が減少し、多くの県で係属件数が年に1回あるかないかのいわゆるゼロ・ワン県になっており、委員の経験値を蓄える機会も減少している。こうした状況からも、少しでも任期を延ばして経験する機会を確保する必要があると考える。

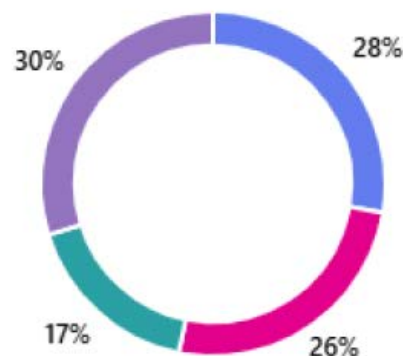
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果④

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

事務局

23. これらの観点を踏まえ、労働委員会委員の任期は何年が適当であると考えますか。

ア	2年	13
イ	3年	12
ウ	4年	8
エ	その他	14



【自由記述】

(2年)

・現行の2年任期は、再任を可能とすることで経験を積んだ委員を継続して任用できる一方、2年ごとに委員本人の継続意思や所属団体等との関係を確認しながら人選を行うことができるため、適格な人材の確保と人事上の柔軟性の両面から妥当と考える。また、任期途中の退任が生じた場合には臨時の任命事務が発生するため、任期を長期化することが必ずしも事務負担の軽減につながるとは限らない。

・事件の処理件数が多いことから、委員への負担が大きく、1期の任期が長期になると推薦団体における候補者の人選や推薦、適格な人材の確保が困難になることが懸念される。

(3年)

・他の都道府県行政委員会においては、委員任期は概ね3年から4年とされている。また、事件処理に習熟し専門性を十分に発揮するためには、現行の2年任期はやや短いと考えるが、4年とした場合には委員構成の見直しや新たな人材の登用機会が減少する。また、公益委員における適格性確認については2年ごとの確認が必須とは考えないものの、4年とした場合には確認機会の間隔がやや長くなる。このため、専門性の蓄積と人材の適時の更新との均衡等を図る観点から、任期は3年とすることが適当と考える。

(4年)

・本県では、就任した委員が2期以上任用されている場合が多く、任期が2期分の4年であれば、影響が無いと考えられるため。

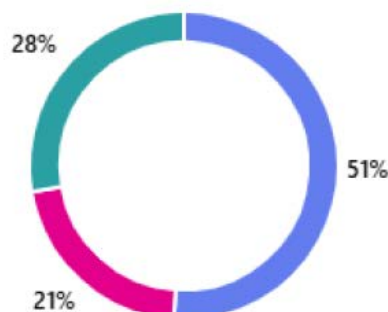
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑤

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

事務局

41. 令和8年地方分権改革提案募集において、「都道府県労働委員会委員の任期について、現行では2年とされているが3年又は4年に改めるよう求める」との提案をいただいていることについて、どのように考えますか。

● ア 賛成	24
● イ 現行のままで良い	10
● ウ どちらでもよい	13

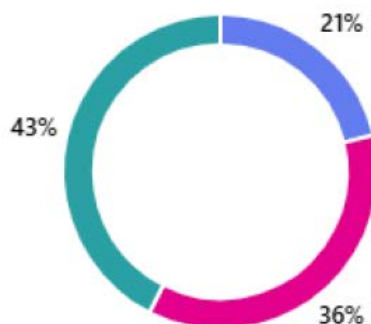


【自由記述】

・現行の制度では2年毎に諸手続きをとる必要があり、事務負担が重いため。また、当県では、就任した委員が2期以上任用されている場合が多く、任期が2期分の4年であれば、影響が無いと考えられるため。
・2年を任期としつつも、各委員の資質や習熟度等に応じて再任も妨げられていないため、現行制度を維持することが望ましいと考える(任期を延長することで、候補者の選定に支障が生じる可能性も考えられる。)

43. 都道府県労働委員会の委員について、条例により任期を設定することを可能とすることについて、どのように考えますか。

● ア 賛成	10
● イ 反対	17
● ウ どちらでもない	20



【自由記述】

・各都道府県の事情により柔軟な対応が可能となるため。
・労働委員会による不当労働行為の救済制度は、憲法上の労働基本権を保障するものであり、都道府県ごとにバラつきが生じることは好ましくない。
・各県の事情に合わせられる利点もあると思うが、その任期とする根拠の妥当性の判断に迷うことも考えられるから。
・各都道府県における委員の選任状況や任命事務の実態等も踏まえて条例で定めることができるようにすることは、問題ないが、条例制定のための事務負担が生じるのであれば反対である。

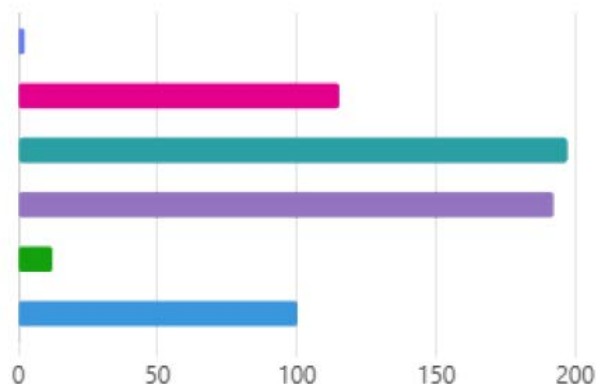
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑥

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

委員

3. 労働委員会の委員に就任いただく際、最も懸念があったのは以下のどの点ですか。

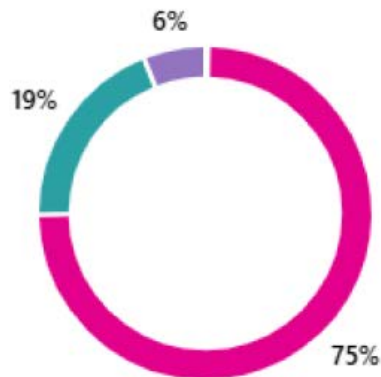
ア	任期の長さ	2
イ	業務負担	115
ウ	本業との両立	197
エ	業務への適性	192
オ	その他	12
カ	懸念はなかった	100



32

7. 現行の2年の任期について、どのように感じていますか。

ア	長い	2
イ	適当である	461
ウ	短い	118
エ	わからない	37



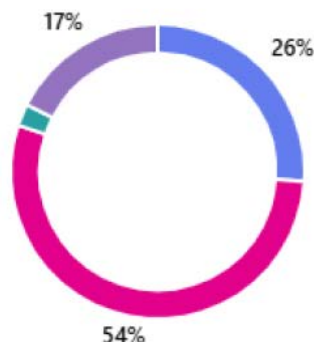
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑦

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

委員

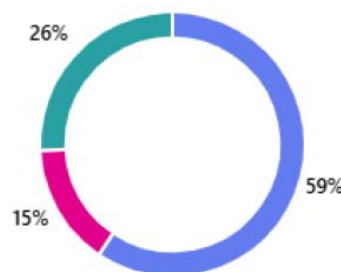
8. 現行の1期2年の任期が3年又は4年に延長された場合、委員候補者は労働委員会の委員就任に際して、例えば、所属機関における人事異動等との周期が一致しなくなる等の事情により、これまでとは異なる調整事項が発生するなど、就任に関する負担が増加すると思いますか。

● ア 増加する	161
● イ 変わらない	334
● ウ 減少する	15
● エ わからない	108



11. 労働委員会委員について、委員としての経験を積み、事件処理に習熟した委員の能力を活用するために、委員の任期を2年と定めつつ、再任も妨げられないこととしています。他方で、今回の提案募集では、同趣旨から、任期を3年又は4年に改めることが提案されています。現行の仕組みは専門知識と紛争調整能力を有した適格な人材を確保するための仕組みとして妥当と考えますか。

● ア 妥当	367
● イ 妥当ではない	92
● ウ わからない	159



【自由記述】

- ・本業の役職の任期と重なる可能性が高くなり、その分労働委員会委員を引き受けにくくなる。
- ・大学の各種委員は2年任期のものが多く、それ以上になると所属機関でのローテーションに支障が出る。
- ・状況の変化により期中退任等が増え、短期間で後任を探す必要が生じる等の負担が増えるのではないかと懸念する。
- ・労働組合の任期はほとんど1期2年の為、委員の任期を延長することは委員候補が減少し担い手不足になると懸念する。
- ・所属機関における人事異動等との周期が一致しなくなる。

【自由記述】

- ・基本を2年として可能なら再任する方式が現在の変化の激しい社会情勢に適しているのではないかと思います。
- ・再任を妨げないこととなっているため、任期を改めなくても、適任と思われる方には長期間、委員を務めて頂くことが可能。
- ・任命後の事情の変更も想定され、また任命されたものの不適任という場合もありうるので2年程度の期間が望ましい。
- ・任期を3年又は4年とすることで、委員としての経験を十分に蓄積し、事件処理への習熟を図ることができるため、専門知識や紛争調整能力を有する人材をより有効に活用できると考えます。

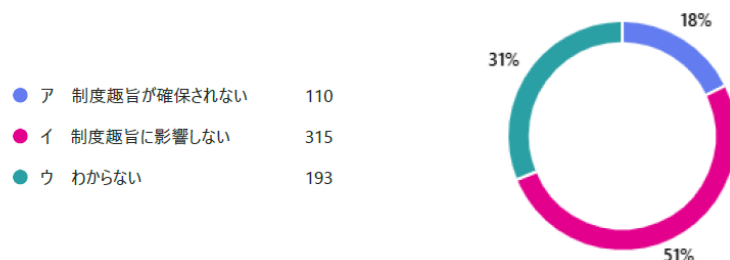
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑧

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

委員

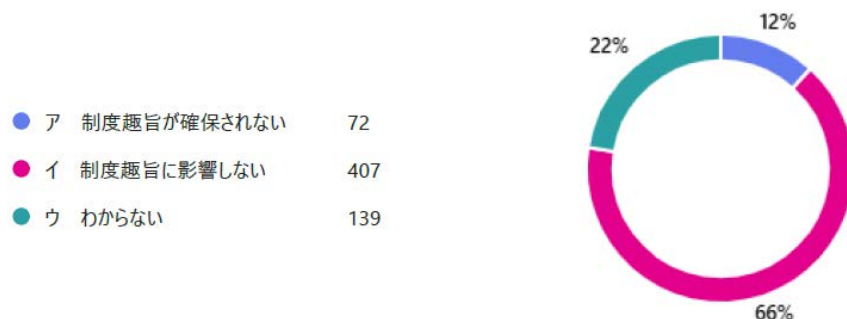
13. 公益委員の任命に際しては、労使の合意を通じて、その公平性・中立性を労使委員が確認する機会ともなっています。仮に委員の任期が2年より長くなった場合、このような制度趣旨の確保について、どのように考えますか。

<参考> 任期を2年と法定している理由の1つとして、公益委員の任命に当たり、労使による適格性を確認する機会を2年に1度の頻度で確保することがあげられています。他方で、有識者からは、制度趣旨は否定しないものの、2年に1度の頻度で確認することの必要性を問われています。



34

15. 労働者委員及び使用者委員の任命に際しては、労働法制や労使問題等に豊富な知識及び経験等を有する等、労働委員会における紛争調整業務に適格性のある人材を確保することとなっています。仮に委員の任期が2年より長くなった場合、このような制度趣旨の確保について、どのように考えますか。



【自由記述】

・労組法に基づく罷免に至らない程度に適格性に欠ける委員に退場をお願いするためには、改選を待つしかないため、労使関係者の利益を考えた場合、現行の2年が妥当と思われる。

・公益委員の適格性確認は制度の重要な要素であり、2年に一度の機会が確保される事は重要な仕組みだと考えます。任期が延長されると、適格性確認の頻度が低下し、中立性を確認する機会が減少します。

・公益委員の公平性・中立性を担保することは重要ですが、そのために任期を2年とする必要があるのか疑問です。むしろ、事件処理の経験を重ねることで、労使双方の立場や紛争の実情をよりの確に理解でき、公平・中立な判断や適切な事件処理につながると考えます。

【自由記述】

・適格性に欠ける人材は、できるだけ穏便な方法で、早期に交代できた方が良いと考えるから。

・労働者側委員については、出身組織の理解も必要となります。現在は任期が2年であることから本人および出身組織の理解をいただいているところですが、任期が長くなる場合は、人選が現在以上に困難となることが想定されます。

・自分は労働者委員就任にあたり適性に不安があった。任期が4年と長かったら躊躇したと思う。

・任期が長い方が、労働委員会の業務や様々な労使関係取り扱いについて多くの経験ができる可能性が高い。

・任期を3年又は4年とした場合でも、任命時に適格性を有する人材を選任することに変わりはないため、専門知識や経験を有する人材を確保するという制度趣旨に影響しないと考えます。

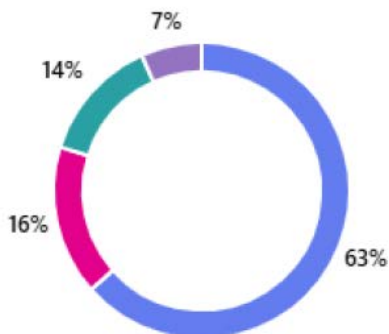
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑨

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

委員

17. これらの観点を踏まえ、労働委員会委員の任期は何年が適当であると考えますか。

ア	2年	392
イ	3年	101
ウ	4年	84
エ	その他	41



【自由記述】

(2年)

- ・自分自身も2年間の任期だから受けた。これが3年間とか4年間だったら最初から受けていない。
- ・労働組合役員の任期の多くが2期4年であるから、1期2年を適当と考える。選出手続きをする労働組合役員も原則2期4年サイクルで交代するため、適格性のある人材の選出を持続的なものとするには、1期2年が好ましい。
- ・事務手続きの簡略化を図ることによって負担軽減すればよく、任期を延ばす必要はない。
- ・2年として再任ありとした方が柔軟に対応出来ると考えるため。
- ・2年は知識や経験習得に短いとも言え、担当事件を途中で終わって調整事務増の懸念もあるが、他方で、適性がないと分かって長居されることによる問題もあり得ると思料するため。

(3年・4年)

- ・任期2年では、仕事に慣れてきた頃に任期を迎えてしまい、若干短いように感じる一方、もし万が一適格性に問題があった場合に、あまり長期の任期を最初から設定しておくのはリスクがあるため、3年程度が妥当ではないかと考える。
- ・初めの任期2年では、委員会を把握する事に費やされますが、任期3年であれば1期でも、もっと深く経験を積むことが出来ると考えます。
- ・2年より長くなった方が、より知識と経験を積むことができるが、4年では少し長く感じるため。
- ・任期が2年では、使用者委員として十分な案件経験を積むことが難しく、専門性や判断力を十分に発揮できるようになる前に任期満了を迎える場合がある。
- ・長期的な視野に立っての一層の自己研鑽、他の行政委員会委員の任期との関係、現在の労働委員会委員の在任期間の実情を考えると、4年が適切であると考えます。

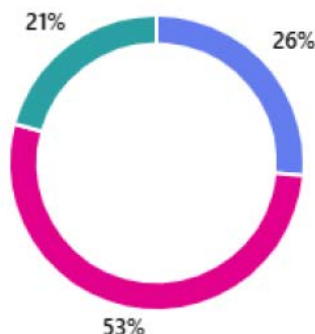
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑩

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

委員

19. 令和 8 年地方分権改革提案募集において、「都道府県労働委員会委員の任期について、現行では 2 年とされているが 3 年又は 4 年に改めるよう求める」との提案をいただいていることについて、どのように考えますか。

● ア 賛成	163
● イ 現行のままで良い	327
● ウ どちらでもよい	128



【自由記述】

(賛成)

- ・担当事件数・平均審査日数等との関係から、再任の実態があるとはいえ、2年より長い任期の方が紛争処理の実態に即していると考えます。
- ・労働委員会の事件処理には、専門知識だけでなく、実際の事件を通じて培われる経験と紛争調整能力が不可欠であり、現行の2年では十分に経験を蓄積するには短いと考えます。

(現行のままで良い)

- ・長く任期を勤めることは専門的な経験が積み、本人・労働委員会にとってもいいことだが、やはり委員を受ける側としては労使それぞれの事情もあると思うので現行のままだが望ましい。
- ・2年に1度、適格性を審査し、入れ替えの必要性も含めて全体の構成を見直し、再任相当の委員は再任に制限を設けないことで、委員構成の妥当性を適切に確保できる仕組みとなっており、就任する委員の側でも、適任者が適時に就任しやすい(就任する上での負担や支障が最小化される)仕組みになっているものといえるのに対し、任期を3年又は4年に改めた場合、前述したような弊害の発生が懸念される。
- ・適格性に欠ける委員を選ばないような仕組みが担保されていることが重要。

(どちらでもよい)

- ・現行再任を妨げないことになっているので、基準を変えなくても良い。
- ・今回の提案の主旨は事務の簡素化ということであるが、労働委員会の委員の在り方と事務の簡素化とは別の問題であり、前者の観点から十分に議論を行ったうえで、任期の延長が適切であるかどうか判断されるべきものであると考えるから。

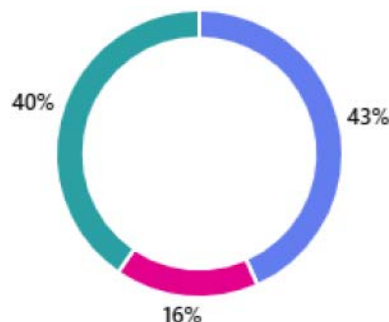
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑪

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

委員

21. 都道府県労働委員会委員について、条例により任期を設定することを可能とすることについて、どのように考えますか。

● ア 賛成	268
● イ 反対	100
● ウ どちらでもない	250



【自由記述】

(賛成)

- ・都道府県ごとに取り扱う事件数も全く違い、事務局の状況も違うため、都道府県の状況に合わせて決めても良いのではないかと考える。
- ・2年でなければならないとは考えない。3年・4年でも構わない。条例で地域の実情に応じて決めてもよい。ただし、決める際には実務者の意見を反映し、労働委員会の公平・中立性、三者構成、委員の適格性、そして委員としての経験の蓄積を損なわないことが大前提でなくてはならない。
- ・都道府県労働委員会においては、それぞれ委員のメンバー構成も違うので、任期については都道府県により柔軟な対応が出来るように任期を設定することは理解するが、委員のそれぞれの意見を聞いて委員が納得して設定することが重要であると考える。

(反対)

- ・労働委員会の役割や公平性・中立性の確保の必要性は、都道府県によって異なるものではない。委員の任期は制度の信頼性に関わる基本的事項であり、地域ごとに異なる取扱いを認めることには反対。
- ・都道府県ごとに任期を条例で設定する事になると、地域差が生じ、適格性確認の頻度や候補者確保の負担にばらつきが出る懸念があります。
- ・都道府県ごとに任期が異なりうることで、経験能力の蓄積に差が生じうることは、居住地により制度利用の実効性に影響が生じうる。
- ・各都道府県で取扱う事件数等に違いはありますが、委員に求められる役割や責任は共通しているため、任期については全国一律とすることが望ましいと考えます。

(どちらでもない)

- ・地域差があるため、弾力的な運営が確保されるのであれば良いが、一方で制度そのものを軽視し地域格差が生ずるおそれもあると懸念。
- ・行政委員会である労働委員会は、知事の権限外であり、労組法で委員任命のみが知事の権限と定められていること等を鑑みた場合、自治事務であるにも関わらず、これまでなかった県議会の関与は、その必要性を把握し、労委制度全体で検討する必要があると考えるから。

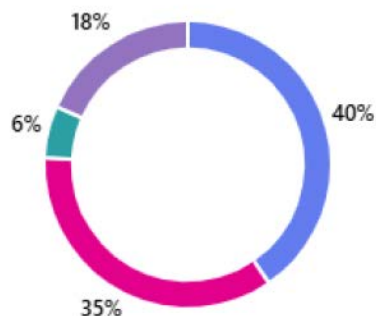
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑫

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

推薦団体

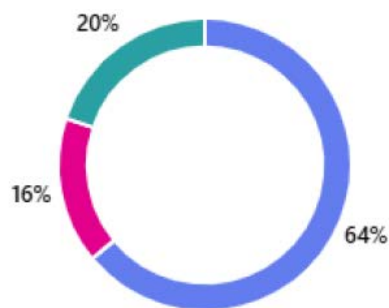
4. 現行の1期2年の任期が3年又は4年に延長された場合、委員候補者は労働委員会の委員就任に際して、例えば、所属機関における人事異動等との周期が一致しなくなる等の事情により、これまでとは異なる調整事項が発生するなど、就任に関する負担が増加すると思いますか。

● ア	増加する	55
● イ	変わらない	48
● ウ	減少する	8
● エ	わからない	25



6. 現行の1期2年の任期が3年又は4年に延長された場合、任期途中で辞任する委員が増える可能性はありますか。

● ア	ある	87
● イ	ない	22
● ウ	わからない	27



【自由記述】

・就任していただく方の選定にあたっては、経営幹部であること以外に年齢や性別などの制約事項があり、近年特に困難になっている。これに加えて任期が長期化されるとなると更にハードルが高くなる。この仕事で一番難しいのは業務そのものではなく、引き受けていただける方の候補者探しであり、到底受け入れられない。

・労働組合は、役員の任期が1ないし2年となっており、その時点での役員の任務変更もあり、推薦団体としてはその時点での役員人事を縛られる可能性がある。

・企業に勤務する候補者の場合、異動の可能性から4年の任期だと確約できないという理由で断られる可能性があり、推薦が難しくなるから。

【自由記述】

・現在でも連合推薦委員は組織内の任務変更により途中辞任が多いが、これまで以上に途中辞任、任期途中で交代が増えてくる。責任をもって4年間通して担える方が少なくなると思う。

・労働者委員には多様な潮流の労働組合から選出されるべきであり、その機会が縮小するのではないかな。

・労働組合役員任務の交代や、委員就任者の職場異動などについて、1～2年程度であれば委員在任中は延期することは可能だが、3～4年の延期は難しく、委員業務を担えなくなったり適切な役員交代や職場異動が行えず、委員本人の将来的なキャリアに影響を及ぼす恐れがある。

・労働団体の役員任期は概ね2年であり、任期延長となれば、任期中の退任者が増加する。その補充者の選定や推薦手続きなどの負担が増える。

(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑬

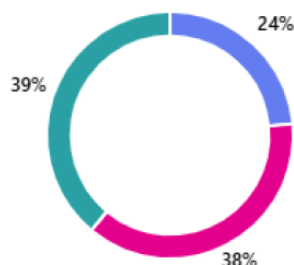
アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

推薦団体

8. 公益委員の任命に際しては、労使の合意を通じて、その公平性・中立性を労使委員が確認する機会ともなっています。仮に委員の任期が2年より長くなった場合、このような制度趣旨の確保について、どのように考えますか。

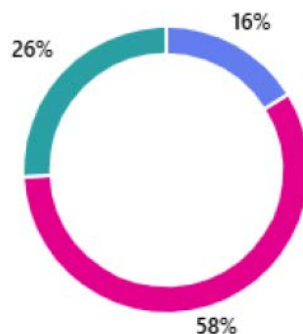
<参考> 任期を2年と法定している理由の1つとして、公益委員の任命に当たり、労使による適格性を確認する機会を2年に1度の頻度で確保することがあげられています。他方で、有識者からは、制度趣旨は否定しないものの、2年に1度の頻度で確認することの必要性を問われています。

● ア	制度趣旨が確保されない	32
● イ	制度趣旨に影響しない	51
● ウ	わからない	53



10. 労働者委員及び使用者委員の任命に際しては、労働法制や労使問題等に豊富な知識及び経験等を有する等、労働委員会における紛争調整業務に適格性のある人材を確保することとなっています。仮に委員の任期が2年より長くなった場合、このような制度趣旨の確保について、どのように考えますか。

● ア	制度趣旨が確保されない	22
● イ	制度趣旨に影響しない	79
● ウ	わからない	35



【自由記述】

- ・不適切と考えられる労働者委員がいたとしても最長4年間になることで、その間、救済を訴える労働者にとつたら不利益を被るため。2年という期間での任命が適切。
- ・適格性の確認は任命後に労働委員会の活動を通じて判断する場合もあることから、任期は現行のママが良いと考える。
- ・有識者で構成されていることを踏まえると、大幅な任期の延長でなければ影響しないのではないかと考えるため。
- ・公平性・中立性の確保は重要であるが、その確認を必ず2年ごとに行う必要性は低いと考える。任命時に労使双方が適格性を十分に確認する仕組みが維持されるのであれば、任期が2年より長くなっても制度趣旨には影響しないと考えます。

【自由記述】

- ・労働法制や労使問題の知識・経験を有することが、必ずしも紛争調整の公平性・適格性を担保するとは限らない。実際に行った調整業務の結果について一定期間で評価を受ける必要があると考える。
- ・適格性のある人材を推薦しようとする際、任期が長くなれば推薦できる委員候補は今以上に限定されることになる。
- ・そもそも適格な人材が推薦され、首長が適切に判断し任命されることが前提なので、そうした人材の個人的な経験値が高まることでよりの確な判断が期待できると考えるため。
- ・企業等に後任人選をお願いするときも委員に必要な知識や経験等を丁寧に説明しているし、そもそも適格性に乏しい方を推薦しない。

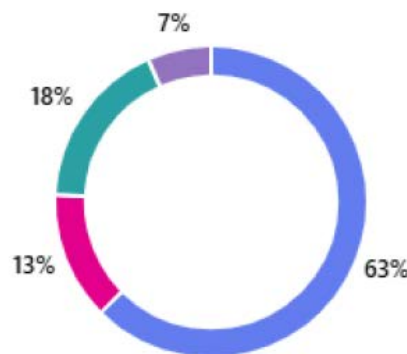
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑭

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

推薦団体

12. これらの観点を踏まえ、労働委員会委員の任期は何年が適当であると考えますか。

● ア	2年	85
● イ	3年	18
● ウ	4年	24
● エ	その他	9

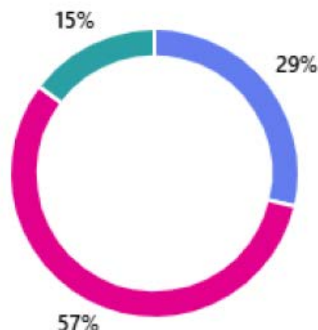


【自由記述】

- ・委員本人が自身が委員として不適当と判断される場合を想定し、極力短い任期が適当。
- ・3年または4年となることで途中辞任が増え、任期を全うできる委員が増えると考えられるため。
- ・チェックの機会が多い方が制度の趣旨に合致するのは間違いなく、再任が妨げられていないので、2年が適当と考える。
- ・2年の任期により最低の知識と経験を積むことができ、再任の制度を持つことにより高度な知識と経験に繋がる。
- ・事件の少ない当県では2年では経験を積めない、4年にすると負担などが増え重荷になってしまうので3年当たりではないかと思った。

14. 令和8年地方分権改革提案募集において、「都道府県労働委員会委員の任期について、現行では2年とされているが3年又は4年に改めるよう求める」との提案をいただいていることについて、どのように考えますか。

● ア	賛成	39
● イ	現行のままで良い	77
● ウ	どちらでもよい	20



【自由記述】

- ・ほとんどの委員が再任しているのが現状であるため。
- ・現行でも任期内で途中辞任が多い中で、これ以上任期を長くするメリットがない。
- ・提案者の多数が関西圏であることから、特殊な地域事情がないか調査する必要がある。
- ・趣旨は理解するが慎重に検討すべき。人材登用や適格性確認の機会の減少に留意が必要と考える。
- ・任期延長による健康問題等による途中辞任を懸念するため。現状、時間的制約から企業の現役世代の担当者の労働委員会との兼任は困難であり、人選には企業側の人事異動等とも絡めた複雑な調整が必要となることから、一定の期間を要する。そのため、途中辞任が発生した場合の即時の後任選出は事実上困難であり、事務負担も大きい。

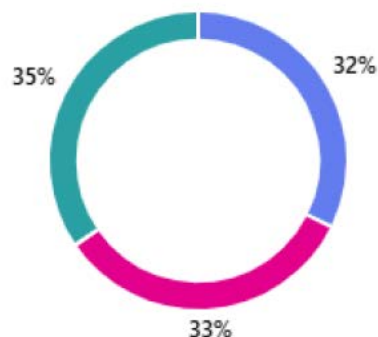
(参考資料) 都道府県労働委員会委員の任期等に係るアンケート結果⑮

アンケートの主な集計結果は以下のとおり。

推薦団体

16. 都道府県労働委員会の委員について、条例により任期を設定することを可能とすることについて、どのように考えますか。

ア 賛成	44
イ 反対	45
ウ どちらでもない	47



【自由記述】

(賛成)

・現時点では、任期延長の必要性があるとは思っていないが、都道府県ごとの事情は異なるため、各地域の実情に応じて任期を設定できる仕組みとすることには一定の合理性がある。候補者の多い地域では、多様な人材の参画機会を確保し、委員構成を適宜見直す観点から、比較的短い任期にも合理性がある。一方、候補者の少ない地域では、適任者の確保や労働委員会運営の継続性の観点から、より長い任期を選択することにも合理性があると考えます。

・各都道府県が条例で設定することで、各都道府県の実情に対応しやすいから。

(反対)

・全国一律の制度で行うべき。都道府県労働委員会ごとに任期が違えば、不当労働行為救済・紛争解決力の差異を生むことになる。

・労働組合の権利がどのように担保されるかが、所属する都道府県によって異なる結果になる可能性がある。憲法で保障された労働三権は、日本で働く全ての労働者・労働組合に対して平等に保障されることが必要と考える。

(どちらでもない)

・地域事情に見合った内容でと思う一方、全国統一されていないことでの課題は必ず出る。

・県によって事情が大きく異なる場合は、国の定める範囲内で実情に合った定めを各県単位で行うのが望ましいが、あくまで「労働組合法」により定められる組織なので、その適用を受ける者はいずれの都道府県にあってても極力同一であることが望ましい。