

中央 労働時報

第 1000 号

中央労働時報第1000号記念号

〈記念随想〉 司法制度改革と労働委員会の課題 山口 浩一郎

〈記念座談会〉

これからの労働委員会のあり方

司会 道幸 哲也

高木 剛・豊田 伸治・山川 隆一

日本赤十字社(日赤労組)争議(高齢者の昇給停止等)調停経過
西日本旅客鉄道(JR総連支配介入)不当労働行為再審査事件
レオン自動機(減給処分)不当労働行為再審査事件
南海観光バス不当労働行為再審査事件

ひろば: 〈労委制度研究会 ㊦〉

大阪地労委における個別労使紛争への対応

大阪府地方労働委員会事務局 古川 英児

連載: 〈国内の労働 ㊦〉

連合、春闘方針を転換

資料: 平成13年賃金引上げ等の実態に関する

調査結果速報

〈記念企画〉 資料: 講苑・調査研究等 総索引

財団法人

労委協会

7

2002

中央労働時報第1000号記念座談会

これからの労働委員会のあり方

出席者

北海道大学教授
(北海道地方労働委員会公益委員)

司会 道 幸 哲 也

ゼンセン同盟会長
(前中央労働委員会労働者委員)

高 木 剛

関西経営者協会専務理事
(大阪府地方労働委員会使用者委員)

豊 田 伸 治

筑波大学社会科学系教授

山 川 隆 一

○道幸 「これからの労働委員会のあり方」について各側から多様な観点に基づいて、今後の労働委員会がどうあるべきかを中心に議論していただきたいと思います。

最初に、現状と将来をどう見るかをごく簡単にお話いただいて、それからいくつかの柱で具体的に検討していきたいと思っています。

それでは労働委員会の通例で、労働委員からお願いいたします。

労働委員会の機能不全

○高木 労働委員会制度五〇数年ですが、大きな流れとしては、特に不当労働行為の救済機関として正當な労働組合活動の保障という面と、労使関係システムの安定化という面で大きな貢献をしてきたことは事実ではないかと思えます。

ただ問題点としては、不当労働行為の救済機関としての機能が十分に果たせてこられたのかどうか。とりわけ労働組合結成直後の、世に言う組合つぶし等については、ある部分で機能不全みたいな部分がどうしてもありましたり、そういう意味では労働委員会に申し立てる前に組合自体がつぶされてしまふといった話も含めまして、いろいろ機能不全の問題もありました。

昨今の救済命令の取消訴訟等で、本来果たすべき機能が裁判との関係で実効性に欠けるというか、十分な役割が果たせていない面、特に緊急命令をなかなか出してもらえないとか、そんな面がいろいろあります。が、いずれにいたしましても現在いろいろな所で労働委員会の再構築というところ、現在頑張っておられる皆さんにお叱りを受けるかもしれませんが、大きな曲がり角に立ち、労働委員会をもう一遍より機能的なものに組み直そうという議論がいろいろあるようですから、その辺のご議論に多くの皆さんが期待をされている、そんな現状ではないかなと思っています。

○道幸 では、使側の豊田さんからお願いいたします。

○豊田 労働委員会が制度疲労に陥っているのではないかと発言したのは、平成七年の労委制度発足五〇周年のシンポジウムときですが、逐年、制度疲労がひどくなってきているのではないかという気がしています。一つは調



道幸 哲也氏

整事件、審査事件を問わず、事件量の偏りがますますはつきりしてきているということがあると思います。今一つは大阪の事例を通してみますと去年の秋ぐらいから傾向が変わってきているのです。それは審査事件の減少と、調整事件の増加なのです。これが現在の非常に厳しい経済情勢を反映した構造的なものなのか、あるいは審査事件が全体として減少傾向にあるという流れの上にある現象なのか、このところの分析をしっかりとやらなければいけないと思っていますのですが、いずれにしても常時二〇〇件を超える審査事件を抱えているとはいっても、審査事件のほうが増え減少傾向で調整事件が増える。

問題は、調整が不調になったケースがどこへ行っているのだろうというのが見えてこないことです。つまり、いままでですと、一旦調整事件で出すけれども不調になれば審査事件に持っていきますよという二段構えで出てきていたものが、いまは審査事件のほうにいかないケースが増えているような気がするのです。そうしますと、調整で不調になったものは、いったいどこに行ったのか。私自身は、労働調停制度というものが機能し始めれば、そちらへ行く可能性があるとは思っています。

一方で、ご存じのように地方公共団体の各種の労働相談機能というのがありますし、去年の一〇月からは労働局が労働局長の助言指導に加えて、紛争調整委員会をスタートさせた。大阪の場合、過去五カ月間に労働局管内で総

合労働相談に持ち込まれた申告・相談件数は、一万五、〇〇〇件を超えるという膨大な数になってきている。そちらのほうに流れているのかどうか。そういうことをいろいろ考えていますと、さつき高木先生から機能不全というお話がありました。が、いったい労働委員会の機能というのはどうなっているのか。足下を本当に見直さないといけない時期に来ていると思っています。

○道幸 では、山川先生お願いします。

○山川 外部から研究者としての目で見たい位置付けになりますが、先ほど高木さんのおっしゃられたように、労働委員会が不当労働行為制度を通じて労使関係ルールの確立のために果たしてきた役割、あるいは争議調整を通じて労使関係の安定に果たしてきた役割は非常に大きいと思います。課題としては従前からいろいろ指摘されているとおり、審査手続の遅延や取消訴訟の問題、組織率の低下などがあります。また、必ずしも悪い面ばかりではないでしょうが、労使関係の安定化に伴って、事件数が減少してきたという点もあげられます。

最近の新たな課題としては、先ほど豊田さんからお話がありました。個別紛争が増加する中で、個別労働紛争解決促進法が制定され、紛争調整委員会ができたほか、さらに司法改革の動きの中で労働調停制度ができる予定です。さらに労働裁判について、参与委員制度あるいは参審制度の導入いかなが検討されています。そうした中で労働委員会が、個別紛争も含めた労働紛争の処理システム全体の中でどういう位置付けを与えられるのかという、基本的な問題が出てきていると思います。

機能する前提

○道幸 私は司会者ですが、研究者と共に今年で公益委員を二〇年やっているのです。その印象としては、どうも労働委員会制度が機能するためには、組合が一定程度強いというのが前提になっているのではないかと。例えば駆込み訴えみたいなものは本来予定していません。当該組合がそんなに強くなくても地域の組合がバックアップするとか、組合全体として一定程度の力量があつて初めて機能するシステムではないかと思えます。裁判所は必



豊田 伸治氏

ずしも組合の力量を予定していませんから、そういう意味では組合の力とか役割と労働委員会の機能というのは連動している。そのところは、はっきり見たほうがいいのではないかと。

もう一つは、労働委員会の実際のイメージが混乱している。東京・大阪の労働委員会と学者が作った世論というのは、やはり東京や大阪の労働委員会を前提にしている。労働法の学者は命令までいった、もしくは取消訴訟までいった事件を前提にします。労働委員会の全体の役割のうちのほんの一割とか多くて二割です。そういう取消訴訟や命令までいった事件を中心に立論するのか、それともいわば迅速な和解で処理しているような事件を前提にするのか。実際の役割をどう考えるかで、かなりイメージの相違があるのではないかと感じています。

もう一つは司法救済との関係で、労働委員会というのは団結権の保障の仕方としては、あまり強力でないところに意味があるのではないかと。さっき言ったように、組合が強いかか自主交渉とか労使自治というのを前提としたシステムですから。もしも団結権の観点から実効性ということになれば、正直を言つて司法救済のほうがずっと実効性がある。そういう意味では司法救済と行政救済の役割分担みたいなのを考えて、裁判所ができない部分を労働委員会がどう役割を発揮するかという形で議論したほうが、生産的ではないかと

いう感じがしています。

調整事件の処理

○道幸 本来の司会に戻りまして、一つは紛争調整、紛争解決でもいいのですが、そういう形で労働委員会ほどのような役割を果たしている、もしくは果たすべきかについて最初に検討していきたいと思えます。先ほど豊田さんがおっしゃった調整事件で、純粋な利益紛争、例えば賃金や労働時間の調整よりも、実質は不当労働行為が絡んだような調整事件が多いということなのですか。

○豊田 必ずしもそうではないです。いままでですと、利益紛争か権利闘争かは厳格には区別されなくて、とりあえずは調整事件で出してみても、そこで解決できればそれでいい、できなければ審査事件へという一つのステップみたいなものがあつたと思うのですが、最近ではそのステップが切れてしまっているということなのです。したがって、そこに問題があつたことは事実なので、調整で解決できなくて審査事件に行かないとすると、その種の紛争はどこに行っているのか、ということが問題だと思つています。それが大げさに言うならば、労働委員会の存在価値に繋がることではないのかと受け止めているのです。

紛争解決システムとしての労働委員会に対する信頼性というのは、確かに労働組合の皆さんは信頼を置かれていることは間違いないし、かつ労働委員会の関係者は大変熱意を持って、委員会制度の存続ならびにその将来のあり方を熱心に議論していることは事実なのですが、労使関係の一方当事者である経営者は、労働委員会制度というのをどう見ているのだろう。これに対するデータがないのです。

○道幸 正直なところ、その点はどうですか。つまり一般の経営者のほうは、労働委員会というのは売られた喧嘩で、やむを得なく出ていく場だと考えていますか。

○豊田 いまの不当労働行為制度を前提とする限りは、労働委員会制度そのものは労働者の侵害された権利の救済機関であつて、少なくとも労働委員会が使用者側が救済されるとは考えない。ただ、個別の案件について不当労働



高木 剛氏

行為が成立するかしないかという点での利益は受けられても、入口のところ
が限られていますから、端的に申し上げれば使用者としては労働委員会に行
けば時間がかかるだけで、すぐ裁判所に行ってくれという思いがあります。

○道幸 何か不満があったり紛争があるということで、それを解決すること
を考えれば、裁判所よりは労働委員会のほうが使用者側の参与委員もいま
し、ある種広い意味の教育の場としては便利ではないですか。

○豊田 問題は、調整事件にしろ審査事件にしろ、いろいろな案件がたくさ
ん持ち込まれてくるという時代は、いま道幸先生がおっしゃったとおりだと
思うのです。ところがここ二、三年の傾向というのはご承知のとおり、特定
の組織、特定の労使関係上の問題が継続的に労働委員会に持ち込まれるとい
う状況です。そうすると、外から見ている方々からすれば、いったい労働委
員会というのは誰のためにあるのかという受け止め方になっても不思議はな
いのです。そこに先生がおっしゃる労働組合が強いときには、労働委員会制
度というのはそれなりに機能し得たんじゃないかという問題提起は、まさに
その辺のところと関連しているという気がするのです。

調整によるルール形成

○山川 大阪では審査事件が減って調整事件が増えてきているという点です

が、審査事件というのはルール違反といえますか、不当労働行為の主張を前
提にしているわけですが、調整事件がその代わりに増えてきたという
ことは、ルールとしては労使関係ないし団交という土俵が一応確立して、し
かし団交の中で意見が一致しないために争議になったという類型が増えてい
るのでしょうか。それとも、これまで調整事件として申し立てられた労働争
議とはもっと違ったものが増えているということなのでしょうか。

○豊田 ルールが確立しているならば、それは極論すればもう調整事件にな
じまないかもしれないわけです。だから、一つはルールが確立していないと
いうことが言えるだろう。もう一つは、特に去年あたりぐらいいから非常に深
刻な紛争が増えてきましたね。これは明らかに経済情勢を反映していると思
うのですが、そういう深刻な紛争というのはとことん団体交渉をして、最終
的に実力行使までいって解決しますかということになれば、そこまではいき
たくない。なんとか早く解決したいという思いが強いのです。

○道幸 深刻な紛争とは解雇とか、そういうことですが。

○豊田 解雇あるいは労働条件の不利変更という問題です。それが調整事
件で上がってくる。これは調整事件としても非常に難しいわけです。例えば
破綻金融機関の処理というのは、調整事件から審査事件にいったケースもあ
りますが、調整事件でやるときには非常に困難なのです。

○道幸 豊田さんがおっしゃったように、労使関係が成熟して労使自治がちゃ
んと機能しているところでは、例え団交がデッドロックに乗り上げて、こ
れは労働委員会には持つてこない。労使関係のルールの確立と中身と絡んだ
形で調整事件が出てくると思つていいです。ちゃんと確立しているところは労
働委員会に持つていっても、これは解決にならないというか、そういう意味
では調整事件と不当労働行為事件というのは、ある程度連動している部分
があると思うのです。

高木さんにお伺いしたいのですが、さっき言ったように労働組合のほうと
しても、正直言って、労働委員会は使い勝手が悪い、場合によれば特定の紛
争や特定のグループが中心になっていると評価しているのではないですか。
一般組合が果たしていま労働委員会に対して信頼を持っているだろうか。そ



山川 隆一氏

の点はどうお考えですか。

調整内容の変化

○高木 さつき調整事件の話が出ていましたが、戦後の五〇数年を振り返ってみて、特に昭和二〇年台、三〇年台、四〇年台の半ばぐらいまでですか、使用者側の皆さんが労働委員会の場を使うことを組合側に強く要請してきたという側面があります。いろいろなところの協約に労働委員会付与義務付け条項などがあります。ところが成熟したという言い方がいいのかはわかりませんが、経営側の皆さんの意識がオイルショックの前ぐらいの昭和四〇年台の半ばぐらいからかなと思えますが、労働委員会に行かないで解決しようじゃないかという感覚に変化しました。私の所は繊維産業とか流通産業ですが、特に繊維産業の業界を見ていますと、労働委員会義務付け条項はそれぞれ単社の協約の中にはまだ置いておきたい、けれども、実態的に義務付けを行っている労働委員会に持って行って、一私ども民間の場合はあつせんをお願いすることが多いのですが、一あつせんが不調になりその後ストライキがどうこのうのというチャンネルで物事を解決するよりは、数社が参加する集団交渉の場で労働委員会に行かないで解決しようではないか、そういう意味では協約上の義務付けを例えば集団交渉をやることによって、そのテーブルのルー

ルとして単社の協約の上位概念として労働委員会への付与の義務付けを排除・留保する。こんな労使の感覚の変化もありで昭和四〇年台後半以降ぐらいから、労働委員会に調整をお願いするという紛議の数は急激に減ったと思うのです。

最近の調整事件は協約上どうのこのうのというより、ともかく一つの問題あるいはいろいろの問題が錯綜しておかしくなった労使関係の中で、なかなか解決できない、そういう時に労働委員会に調整をお願いをする、しかし調整に行く度にあつせん不調だと、「調整では問題は解決しない。そんなら不当労働行為でお願いしようか」というように、調整申請する組合の自身が非常に変わってしまった。

これは先ほど豊田さんもおっしゃったように、中には調整事件として取り扱っても途中で審査事件に変わっていったり当然のような内容のものも確かに多いでしょうし、時代と共に調整の内容も変わってきております。そういう意味では合同労組型の事件は、特に東京や大阪は多いようですが、本来労働委員会に期待されていた機能との関係で言えば本筋のものかと思えます。

五〇数年も経ちますと、世の中も労働という世界を取り巻くコンセプトも変わってくる中で、労働委員会制度そのものの仕組みなり、またいろいろな事件処理を行うなかで得られたイメージなりが、制度変更なり運用の変更を求めているにもかかわらず、労働委員会の側がなかなか対応してこなかった、新しいニーズに対応するほかの仕組みもなかなか用意されなかったということとで、ある種ニッチのところを埋める手段がないままにニッチのところまで労働委員会が引き受けざるを得なかった。合同労組と、不当労働行為等の問題についても機能不全というか筋違いが起きていると申し上げましたが、そういう面も含めて後追い型の対応に労働委員会そのものもなっていたので、現在のような状況が起きているのかなと思えます。

組合の変化

○高木 もう一つは、さつき道幸先生もおっしゃられた組合の力が相対的に落ちてきているという点もあると思えます。これもいろいろなご指摘があるわけ

ですが、おっしゃられたように労働組合法にしても職業安定法にしても、細かく読んでみますと日本の労働組合の組織率が五割ぐらいいはあることを前提に作られています。ところが、おそらく今年の暮れぐらいには二割を切るんじゃないかという組織率の実態です。そういう意味では労働委員会のいろいろな調整だとか、不当労働行為の審査で上がってくる件数も組織率にパラレルだとしたら、いまのようにどんどん事件が減るのは十分あり得る話でしょう。

それから成熟という話でいえば、労働組合の運動論の世界も大分変化してきています。従来は運動論の一部として労働委員会を戦略的に活用するといった発想があったのですが、運動論でにっちもさっちもいかない、あるいはほかの手段がないような合同労組などの場合に、合同労組はある意味で労働委員会に対する代理人機能のような側面を持っていますから、本来言う団結権とはニュアンスの異なる論理、あるいはその論理の擬制があるのだろうと思います。そういった論理の擬制に対してオーストリアソックスな論理でカバーしてきていない、そんなこともかかっているのかなと思います。

いまちょうど時代の曲がり角にあたり、労働委員会サイドでも厚生労働省のサイドでも、司法制度改革推進本部の労働検討会でもそれぞれいろいろな検討がされていますから、この二、三年のうちにそういう論議が積み重ねられ、トータルでいい方向に収斂していく中で、労働委員会の本来担うべき役割は何なのだという事についてもコンセンサスを得て、労働委員会の期待されている新しい役割に沿って、どういう仕組みルールがあるのかということが着詰まっていけばいいんじゃないかなと思っっているのです。

調整は機能しているか

○道幸 最後に結論をおっしゃっていただいて。ちょっと関連してお聞きしたいのですが、調整のレベルでは不当労働行為に比べると、そこそこの労働委員会がうまくやっているのでないかというのが一般的な評価なのですが、組合側からすると調整のシステム自体は、必ずしも期待どおりにいっていないのだという評価を持たれているのですか。そういうわけではないのですか。

○高木 これは極端なケースかもしれませんが、組合から調整をお願いしに行くくと、経営者は調整の場に出てきてくれないうるか、仮に出てきてくださっても、あつせんの労をとっていただく方々の話に聴く耳を持たぬという対応の仕方をする人もいます。それから若干不当労働行為の内容を含んでいるという指摘を受けても、そんなの知ったこっちゃねえと聞き直るケースもあります。そういう意味では不当労働行為のやり得みたいな感覚も経営側の一部に見受けられ、そういう労使間では概して感情的にもなっていますから問題の解決が大変難しくなるケースが多い訳です。

例えば団交拒否に近いような状況にありながら、ともかく団体交渉を持ちたいのだということ、とりあえず調整をお願いに行くけれども、調整ではとてもケリがつかない、それじゃあ不当労働行為に切り替えて、みたいなケースがあるとしますと、うろろろしている間に組合自身がつぶされていってしまうといったことじゃないかと思っいます。

○豊田 さつきおっしゃった労働委員会に教育的機能があるとすれば、それはより多くは調整事件で発揮されるはずなのです。したがってその意味では、実際に大企業の労使紛争が労働委員会の調整事件として上がってくるかというところ、これは言ってみれば個別の昇進昇格差別や賃金差別があるということでは上がってきますが、労働組合という組織として持つてくるケースは実際にはもうありません。そうすると問題は中小企業、いわば労使関係がまだ成熟していない、そういう労使から争いが持ち込まれてくる。これは率直に申し上げて、労働組合の中にはいろいろな労働組合がありますように、経営者の中にもいろいろな経営者がいますから、そういう労使を調整事件の場を通して、こうじゃないですかというサジェスチョンは、調整事件だからやれるというところがあると思うのです。だから、そのことは私も大事だと思っっているのですが、問題はその調整事件にも出てこない、これをどう捉えるかというところではないでしょうか。

○道幸 出てこないというのは労使ですか。特に使のことなのですか。

○豊田 いいえ、労使ともです。全国の労働基準監督署の窓口を持ち込まれる申告件数や相談件数は、膨大な数でしょう。さつき申し上げたように大阪

の場合を考えれば五カ月で一五五、〇〇〇件以上あるわけですが、この中身を見てみると七〇%ぐらいは労働者側の申告、相談である。逆に経営者側の相談というのは三〇%ぐらいだということがわかるのですが、それにしてもそういう問題の中には労働委員会の調整になじむ問題があるはずだと思うのです。ところが、なぜ労働委員会に持ってこないのかということになると、労働委員会というのは集団的労使紛争を扱う場なのだ。その枠組みがはっきりしていることが逆にマイナス効果になっているのではないかと思つてい

組合の代表性

○道幸 つまり組合を通じて解決するという手段について、個々の従業員は必ずしも組合を支持していない人もいるし、むしろ個人でやったほうが自分の利益を守れるのだと考えている人もいます。確かに私もやっていて、それは結構ありました。だから、組合と組合員、もしくは労働者との関係が一つあつて、労使関係以前に内部紛争があり、この点の処理は難しいでしょうね。組合としては言いにくいことかもしれませんが。

○高木 一にかかつて組織率の問題等に帰ってくるのだらうと思うのですが、もしいまご指摘のようなことがかなり広範にあるとしたらどんな対応をするのがよいのか、私はまだいまの状況では何か別のスキームを作ったりするのは時期尚早かなと思つたり、いまの法的な枠組みで労働委員会制度と結び付けるとしたらどんな形があるのか、考えあぐねています。例えば労働組合がない所での労働者の代表制のような議論が、将来接点を持ち得るのかどうかの議論もあるでしょう。それから日本の場合には企業別労働組合が圧倒的に多いのですが、行く行くはクラフトユニオン型、一部に個人加盟型もあります。企業別労働組合の長所と短所、特に短所の補完みたいなことを我々運動に携わる者としてもいろいろ考えなければいけない状況があります。そういう中で個人加盟型の組織、例えば私どもは「介護クラフトユニオン」というのを二年近く前に作りまして、二万人ぐらいのホームヘルパーの組合になつてまいりましたが、そういう組織形態の側からアプローチする、そのことが

結果的に労働委員会制度にフィットするというアプローチも必要なのかなと思つたりもしています。

ただ、東京都労働局での相談などの件数が三、四カ月で全部で一二十万件以上ありましたが、最終的に労働委員会なりにいろいろなサジェスションを通じて問題が誘導されてきたのは非常に少ないようです。単に制度の内容を教えてくださいという程度の相談もたくさんあるようですが、それにしても一〇数万件のうちの二万件ぐらいがある種の争点を持つものだというところで、労働局の窓口を訪れた、あるいは電話で相談された人たちに對するサジェスションとして労働委員会や労政事務所、裁判所など問題解決機能を持ついろいろなチャンネルの活用を促すことも労働局の大切な役割でしょう。しかし、チャンネル毎に一長一短があり、制度がきちつとしているほうは手続など入口論が喧しいから問題解決を求めに行くことに尻込みするし、制度の根拠自体がはっきりしていないところは問題解決の可能性についてイメージが描きにくい面があり、なかなか踏み込めない。そういう意味では、あちらもこちらも良い面と悪い面と、あるいはコインの裏側みたいな制約を互いに持ち合つていて、トータルでシユリンクしてしまうという制度上の問題もあるのかなと思つたりしています。

紛争状況の変化

○山川 先ほどからおっしゃられている現象は、組織率の変化とともに、多分紛争状況の変化も反映していて、おそらく労働市場の変化もその背景にあるのではないでしょう。例えば非典型雇用が増えているとか、管理職がリストラの対象になっていくといった変化です。その中で労働組合の役割はどうあるべきかが重要な問題で、これまでのような利害が比較的均質であった状況に比べて労働市場や従業員が多様化してくると、組合として利害調整を行うことは大変になってくる。逆に人事制度の変更がこれだけ起きていく中で、個人で不服を申し立ててもなかなか制度に反映させることまではできないかもしれないので、その意味で組合の役割は重要だと思つたのです。そこで、個人の利害を反映するように組合が行動するようになると、先ほど代理

人という言葉も出てきましたけれども、そうした場合には、ある意味では合同労組などが行っている形と似たような関わり方が、いろいろなところから出てくるかもしれない。それは本来的に予定したものではないというお考えもありえますが、場合によっては、そのような代理人的なケースが、大きなマーケットのようなものとして出てくるかもしれない。そうすると、組合の対応のあり方も一つの課題になるでしょうが、労働委員会としては、そういった個別紛争型労使紛争にどう対応するかを正面から検討することが必要になるかもしれませんが。あるいは、より根本的な法律の中身の問題なのかもしれないですが、利害が多様化した中での労使関係ルールはいつたどのようにあるべきなのか、という問題が生じてくるように思います。

組合の役割低下

○高木 組合の役割というか、例えばいろいろな苦情処理の機能がありますよね。これは率直に言って、いまは非常に落ちてきているなと感じています。組合の職場委員や執行委員を通じての機能も落ちていきますし、企業が成果主義というのをいろいろいわれるせいも、自分のすぐ上の先輩などが、ある種のインフォーマルな緩衝剤みたいな役割を果たしていたのが、職場の中の上司、部下の関係という点でギスギスし、やはり問題解決という点で機能劣化している。

私の所の産別で電話相談をやっているのですが、もちろん単組にそういう機能もありますが、単組を越えていろいろな相談が来ています。これは昔からあったのですが、中には自分の所の組合にわからないようにしてくださいという相談もあります。日本の企業社会は企業の風土や文化はみんな違うのですが、従来は瓶に蓋があつたと思います。それは外部に対してそんなことを物申せば、その村の葉隠れ、掟違反だという中で、その会社にはおられない。今はその状況に変化が見られ、少なくとも瓶の蓋が抜けちゃって話が外へ出て行く。出て行くときには、本人はその職場に将来おられなくなることを覚悟の上だという面もあります。その辺の企業に対する組合員自身の従属観みたいなの感覚が大分変わってきているのではないかと思います。

東京都の場合でも三、〇〇〇人ぐらい調べられた中で、数百件は、労働組合がある人たちからの相談です。私どもの電話相談でも、はつきりそういうものがある。私たちも内容を見ていて、「これはいくら何でもあんまりだぜ」と。本人等を特定できないような情報処理をしても、小さい職場だと誰の話かがわかってしまう。「労働組合がこんな対応をしていたら、本当に組合の見識問われるよ。ここまで本人が訴えているのに、話を聞いてあげないのか。労働組合の看板を外せと言われるよ」ぐらいのことまで申し上げるような状況もあつたのです。

特にこういう個別労使紛争の世界が広がる中で、労働組合が労使自治というものを強硬に言われる経営者との間で、問題処理能力をどうやったら高めていけるのか。従来あつた機能が弱っているとしたら、どうやって再生できるのか。職場における問題解決能力を高めていかないと、二一世紀の労働組合は何をするのだという意味では、まさに存在意義まで問われる。もちろん内部で処理できないから外部で処理してもらうより仕様がないう世界が広がるわけですが、その辺のジレンマを感じている企業内組合が最近増えてきている。

組合内部紛争の処理

○道幸 日本の労使自治については、組合と組合員の問題というのは法律的にもほとんどちゃんと議論していません。おそらく組合と組合内部の問題というのは統制権の問題として、政治問題中心に議論されてきましたから、いま言った労働条件決定システムの関係でどう考えるかについてあまり考えられていません。例えば、組合と組合員の紛争というのは労使紛争ではありませんから、個別紛争の対象にならないのです。さっき言った代表制や代理について争いを正面から処理する所は一つもないのです。組合内部紛争の処理はいままでは産別や地域でやっているし、場合によっては組合相互の争いとして政治的な解決をしてしまう。今後はある程度ルール化するという発想も必要ではないかと思うのです。

○高木 それに関連して、例えばアメリカでいまオンブズパーソンズ制とい

う、制度を導入するところが増えていると聞いています。これは発想が労働組合というよりは、企業のコンプライアンスの問題にかかわつての話でしょうが、労働版コンプライアンス確保機能というのでしょいか、そんな機能も持たなければいけないような時代も来ているのかなという問題意識があります。

○道幸 組合内部の問題を外部の機関、例えば労働委員会が、管理職組合の問題や利益代表者の問題をより本格的に取り上げるといふことになれば、組合としてはスタンスはどうなるのですか。

○高木 自分たちの問題は自分たちで処理をしようというのが第一義的になるとは思いますが、それを受け止める組合員と組合の幹部との間の意識のギャップ等で、逆に労働組合の存在そのものがいろいろ問題を地下水脈に押し込んでしまうのだということならば、地下水脈のところにもパイプをきちんとして入れてという形で補完せざるを得ない。そこまでの議論を場合によってはしなければいけないかもしれません。

そういう意味では労働組合と組合員の関係ということで、つい最近もナカネ製作所の判例で、リストラなんかの労働条件切下げでしたか、機関手続の瑕疵の問題はこれからますますセンシティブになるのだろうと思いますし、今はeメールの時代ですから、読み人知らずのメールが氾濫するわけです。組合員間のメールでやり取りされるインフォメーションの世景と、組合のページに入れてよというものととの擦れ違いみたいな問題も現に始まっていると思います。

○山川 そういった内部紛争については、これまで、抑制的ではあつたにせよ、裁判所が除名処分などの効力などを判定するという形で関与してきたのですが、もしそれも労働委員会の管轄に入るとしますと、やはり始めにお話の出した労働委員会と裁判所の役割分担というか、なぜ労働委員会が裁判所に比べて紛争解決システムとして選ばれるのかという問題がより大きく出てくると思います。先ほど豊田さんのほうから、使用者としては紛争が裁判所に行つてくれたほうがいいというお話がありました。労働委員会のいわば比較優位がどこにあるのかということが問題にならざるを得ないのではないかと思

います。

労働委員会と裁判所

○道幸 ちょうどいいターニングポイントになりました。いま言ったのは学者の言葉でいうと「行政救済」と「司法救済」ということなのです。不当労働行為制度をどう考えるかという点で、日本でいちばん詳しいのは山川さんですから、そういう立場からすると、裁判所に比して労働委員会の持つメリットというのは、どうお考えになりますか。

○山川 非常に悩ましい問題で、自分でも考えがまとまっています。現行の不当労働行為救済機関としての労働委員会の特色は、教科書的にいえば、簡易・迅速性、専門性、救済の柔軟性ということなのです。しかし、簡易・迅速という特色が必ずしも実現されていないのはご承知のとおりです。ある意味で、準司法的手続を執っているというところは、通常の行政処分比べれば、もともと迅速性が後退している面があるわけです。命令は課税処分のように一方的にできるものではないのです。そうすると、審査事件では、むしろ、専門性や救済の柔軟性をより積極的に実現していくのが、労使関係の安定を目的とする労働委員会の一つの方向ではないかとも思います。それでも、もともと裁判所も同じような事件を管轄できるというのが我が国の建前ですから、専門性、柔軟性だけで労働委員会の独自性を十分に説明することができるかについては、やはり難しい面も残るかもしれません。

なぜ労働委員会が準司法手続を執っているかについては、アメリカではNLRBが裁判所の機能を原則として代替していますので、もともとは、ある程度で裁判所の代替的なものが意図されていたのではないかと思うのですが、現行法では救済方法面を除けば司法審査には特に制約はなく、実際にも少なからぬ命令が取消訴訟で取り消されたりしています。また、審査体制や手続等を見ても、必ずしも裁判所に代替するような実質を全面的に備えているとまでいうことはなかなか難しいのではないかと思えます。あまり確固とした結論はなく、道幸先生にお教え頂きたいのですが、労働委員会が比較優位を打ち出すとすれば、簡易・迅速な処理を進めると同時に、労使関係の安定化

に役立つ救済をどう工夫していくかにあるのではないかと思うのですが。

調整的処理の重要性

○道幸 私は、命令までいった限りは、労働委員会はあまり機能しないのではないかと思っております。特に団交命令はその典型です。そういう意味では命令までいかない形で、どううまく処理するかというレベルが案外重要です。ただそれはオープンにならないのですよね。だから、制度化されていないところで労働委員会の良さがあって、三者構成で一定の役割を果たしている。それが簡易・迅速で将来的なプラスになる事件処理をしている。

○山川 そのように考えますと、観念的には、調整機能に特化するという方向もあり得ないかかもしれませんが、その場合、やはり命令が出るということが、審査手続の中で和解のバックグラウンドといえますか、和解の成立の促進剤になっているのかどうか、あるいは、命令そのものとは独自に和解を促進する方向をとりうるのか問題になるように思います。

○道幸 最終的に強制力があるために和解しやすいと思います。以前は組合が強かったので、比較的やりやすかったと思うのです。組合が弱いところの和解というのは、一種の法的な強制力があるということ以外はなかなかできないのです。そういう意味では、強制力の担保みたいなものが必要だと思いますが、ただ、強制力を付ければ付けるほど意味があるのだという世界ではない。むしろ、それを通じて公労使三者で労使を教育するという場ではないかと思えます。私は三者構成というのは、不当労働行為ではかなり重要だと思っておりますが、豊田さんはどうですか。北海道は比較的三者構成を重視しているのです。大阪は必ずしもそうではないですか。

○豊田 審査事件になってしまいますと、和解でない限りは三者が柔軟に対応するというのは非常に難しいわけです。一つのネットクになつていのは、参与の位置付けが極めて不明確なことだと思っております。会長に申し出て参与することができるというのが労委規則上の位置付けですが、じゃあ、いつたい参与というのは何なのかというのが昔からずっと言われてきたことです。いまだにこの点がクリアにされていない。ですが、実際に和解になる事案も

あれば、和解に行けなかった事案もありますけれども、そういうプロセスの中で三者がお互いに意見を出し合い、あるいは解決策はないかというところをさぐる、そういう作業は日常的に行っているわけです。

個別紛争の処理

○豊田 先ほどの話を承っていました、労使自治という問題を考えるときに、あるいはこれからの労働委員会の問題とくっ付けて考えたときに、ここ数年の間にご存じのとおり、マネージメントの基本軸が大きく変化してきています。集団管理から個別管理へという、軸の変化です。こういう軸の変化が労使紛争にどういう影響を与えるのかという点は、私は非常に大事な問題ではないかと思っておりますし、そのことが労使自治のあり方ということにも密接につながってくる。

私自身、その萌芽は均等法にあつたと思っております。あの時に、コーズ別管理ができた。そうすると、たとえば総合職と一般職とで、明らかに処遇が違うわけです。場合によっては福利厚生まで違う。そういう全く異質なものを、異質な人たちが一つの労働組合という組織の中に包含されることによつて問題ないんでしょうか、ということ提起したことがあるのです。その答が未だに出ていないと思っております。

要するに、労働委員会制度の中で、大阪の場合も四月一日から個別紛争処理を正式にやることになるんですが、そういうまさにマネージメントの基本軸の変化と、個別紛争との関わりというものをどう見ていくのかということになりますと、かなり労働委員会にキヤパがないと非常に処理が難しくなる。果たして、現状でこれをこなせるかどうかということがありますね。

○道幸 個別紛争であつてもある人についての特定の処理の仕方というのは、一般性を持つと思っております。そういう意味では、労働者が見ている紛争と、使用者が見ている紛争状態が違うというのが、まさに個別紛争のいちばん難しい点ではないか。いわば現象の個性性と、性格としての集団性みたいなのはやはり残っていて、完全な個々人の問題ではない一種のマネージメント全部に関わる場合に、個別紛争としてしか出てこないときにうまく処理できる

のだろうか。むしろ、組合があれば組合の意見を聞いた方が、合理的な解決ができると思います。そういう意味では、労務管理の軸が変わったというのと、紛争の現れ方と性格が違うという部分もあって、非常に処理の仕方が難しいのではないかと思っています。

参与委員の役割

○道幸 団結権の話をちよつとしたと思うのですが、労働委員会に強制力を付けるとか、「迅速にやれ」という形の議論が一貫して有力なんですけれど、本当に強制力とか実効性とかを考えるならば、例えば、団交拒否に對して団交命令が出るよりは、不法行為で二〇〇万とか払わせたほうが、よっぽど使用者に対するインパクトが大きいでしょう。ですから労働委員会というものは、使用者にどう納得させるかという部分に着目した制度設計が実際にあるし、これからもそこだけか裁判所に対して比較優位な地位を保つていくのは難しい。そうなる、いちばんの問題というのは、その担い手というか、委員とか事務局がそういう問題についての程度の力量があるか、ということが重要だと思います。

私個人のことでは恐縮ですけど、参与委員がいていちばん助かるなと思うのは、審問と一緒に聴いてくれる。審問が終わって、ちよつとコーヒーを飲みながらフランクに話すのです、これはどうも嘘を言っているのではないかと。三人の目で見るといのは、一人でやるよりはすごく違うのです。その事件というのは何なのかと、事務局も含めて四者でものを見る文化みたいなものをどう作っていくかというのは、労働委員会の今後の役割を考える場合の視点だと思います。

○豊田 そうなると常勤制の問題が出てきますね。非常勤ではとてもものに無理です。参与委員が常時審問に参加するということは、事実上不可能ですからね。

○道幸 忙しいから。

○豊田 事件が多すぎるから。

○道幸 それは、東京と大阪だけだと思えます。あとは大体忙しくない。

○山川 今お話の出ました参与委員の役割については、調整だけではなく、判定についても實際上重要だということだったのですけれども、それはまさに、労使紛争ないし労使関係の特殊性ということに関わってきて、さらに取消訴訟にも影響する問題ではないかと思えます。つまり、労使関係については、一般事件における事実の見方と違う見方があるかどうか、また、労使関係の実務経験がそうしたものの見方の背景となりうるかという点です。生の実事認定よりも事実の評価のほうが、裁判所との間に食い違いが生ずることが多いでしょうけれども、それも含めて、やはり労使関係の中で現れた事実の見方というものに違いがあるのではないかと。参与委員の方々の経験で事件を見ると、これは通常の労使関係からするとおかしいとかおかしくないとか、そういうことがわかるということでしょうか。

そうした労使関係におけるものの見方を取消訴訟との関係で裁判所に対して説得するためには、参与委員の役割を明確にすることに加え、なぜこういう認定ができるのかということや命令の中でよりクリアに説明するという方法も考えられるように思います。さらに、一般的な事実認定のガイドラインのようなものを作るといふことも考えられるかもしれませんが、いずれにしても、現在の状況では、そのような工夫をして行かないと、労使紛争に特有の経験則のようなものを裁判所に対して説得したり、あるいは、労働委員会の比較優位を主張していくことは厳しいのかなという気がします。

また、一体どのようなものが具体的に労使関係の経験則といえるのかという点についても、命令の分析などを積み重ねて解明して行く必要があると思っています。

取消訴訟のあり方

○高木 先ほど簡易・迅速、専門性、救済の柔軟性というご指摘がありました。それらについて、いま労働委員会の現状が、あるいは行政命令の取消訴訟と、緊急命令の関係そういうのを見ましたときに、裁判所側の労働委員会に対する信頼性みたいなものはそう高くはないな、というふうに受け取れるわけです。それぞれのよってきたところは何かということについて、裁判所

としてのお考えを、独善的におっしゃるのではなく、また、労働委員会の側も、裁判所の対応はちよつとおかしい、緊急命令をすぐ出してくれと批判するのではなく、その辺のすれ違つてるところを、どういうふうに双方で、それぞれの立場で改善・改良努力というか、少なくともある部分については、裁判所の言うのももつともだと言ふなら、労働委員会サイドがどのようにしてそのギャップを埋めるか。どうしても本質的にギャップが埋まらないなら、観念の仕方なり、制度の組立て方のところにまで突っ込んで物事を考えていかなければいけないのだらうと思います。

労働委員会は昭和二一年にADRという感覚で制度が作られたかどうかはともかくとして、ADRのそれも行政委員会型のADRということでしょうし、地労委の命令に不服だったときは、地労委から裁判所に行くこともできますし、裁判所と地労委と両方出しながらやっていくことも可能です。そういう意味ではお互いのこういう特殊領域に対する労働委員会と裁判所の管轄の問題、あるいはアメリカのNLRBなどが持つている実質的証拠主義の考え方の日本での採用の問題、実質的証拠で判断したということが一〇〇%なくとも、判断の本質的な部分でそういうふうに見られたら、それは尊重するとか、その辺は訴訟感覚がアメリカと日本ではだいぶ違うようですから、日本にそういうことをすぐ適用できるのかどうかについては、いろんなご意見もあるでしょう。いずれにいたしましても、そういういろんなすれ違つているところを、どういうふうに吟味をして埋めるのか。今まで、そういう欠陥は指摘されて何十年経っているわけですけど、両方が踏み込んでそれぞれテーブルを同じくして議論するような努力もしてこなかった。ところがここへ来て、個別紛争の増加等で、そんなことを言っておれないから、ぼつぼつ精根を入れてやらなければいけませんね、という時期が来ていると思うのです。

例えば労組法七条、これは、山川先生がいろいろお書きになったのをちよつと読ませていただいたけど、要するに、裁判所がよく言います要件事実みたいなとらえ方でみたときに、七条の例えば一項は、どういう要件事実をもつて判断するかという定式化ができるあるいはできない、七条はこういうふう

にとらえるべきだという、七条の把え方を整理していただく必要があると思います。七条の世界と二七条の世界なども、最高裁の第二八ト事件で若干の仕分けをなさつたようですが。

そんなことも含めまして、整理をできるものはする。自ずと限界があるんだということなら、労働委員会のディマーションをかなり思い切つて見直す。先ほど道幸先生がおっしゃつたようなスタンスの側に寄せるといふこともあるのかもしれませんが。労働委員会アレギーというのが経営側の皆さんに非常に強く、労働委員会というのは経営側にとつて不利に扱われるところだというイメージを持つてている経営者が多いといわれています。そういう意味では組合側も、ある種、運動論にこだわつた労働委員会の活用の仕方というような面もあるかな、という反省もしなければいけない面もあるかも知れません。

いずれにしても、労働委員会が裁判所との関係でとりわけ要請されているのは、一つは団結権の関係を妙にさせないということと、もう一つは集団的労使関係、今後は一部個別労使関係、個別労使紛争に関わるものも含めて、とにかく紛争を解決する場としての役割をきちんと果たすことに徹することだと思ひます。その解決の多くは、世に言う和解によるものだということも認識しておかなければなりません。それから労使関係の安定という意味でのインストラクティブな効果をという要請、その辺が労働委員会に特化とまでは言わぬまでも、期待されている役割としたら、そういう二つ、三つの労働委員会に要請されている役割を精査していったら、裁判所との関係の棲み分けと言ふとおかしいですけど、大枠としての分担領域みたいなのが出てくるのではないかと思います。

三者構成のメリツト

○高木 それから信頼性という意味で三者構成、その中の取り分け公益委員の先生方の専従制、これは労組法だったかには、二人か三人の専従があつてもいいと書いてあるはずですが。そういう意味で専従制もあつてもいいと思ひます。

それから、これから法曹人口が増えてまいりましたら、審査指揮をされる公益委員の先生を、法曹資格を持った方々にお願ひしていったらいいという議論は、必ず強まってくるだろうと思うのですが、そういう担い手という意味での公益委員の皆さんに係わる話、それから労使委員も一層のレベルアップが求められるでしょう。労働委員会の場合の参与型の労使委員は、労働委員会の特性としてそれぞれ「労働側」、「使用者側」と冠せられるように、代表制みたいな部分を制度の本質論から持たされていっていると思います。ドイツの参審裁判などを見ていまして、DGBなりドイツの経営者団体から推薦される参審員、あの人たちは、代表制は完全に否定されるとまで言っているかどうかわかりませんが、まさに中立性が最大の眼目になっています。

そういう意味で、今後導入が決まりました労働調停などどうするかというときに、調停委員の場合は、同じADRではありますけれど、中立性のほうを当然強く要請される世界です。これは、今後どうなりますかその議論にもよりますが、やはり労働参審制みたいなのをやるときに、この要点は中立性という所に非常に配慮した仕組みでなければ経営者側の人は納得されないでしょう。また本来、公正な判定という意味では、中立性がいちばんの論点だと思います。

そんなことも含めましてマンパワーの問題は、労働委員会の事務局の問題も含めまして、大変重要な問題です。また、取消訴訟にいったときの代理人の問題がどうするか。裁判官ご出身の、あるいは弁護士さんで十分被告側としての代理人能力をお持ちになっている方々の確保の問題もあるでしょうし、事務局につきましても、専門性をどうやって高めていくかということですが、事務局をご担当になる人の専門性を担保する仕組みなり、処遇、そういうものもちゃんと用意していくことも考えていかなければなりません。

これからの話になるけど、私は、労働参審制は是非やったらいいのはいかなど思っている一人なんですけど、やはり最大の問題はそのマンパワーの問題だと思っています。そういう意味で、制度を動かす委員なり事務局なり、その辺の対応可能性みたいなものが逆に制度を規定してくるのではないかと、そんな問題意識があると思います。

紛争処理の視点

○豊田 いま高木先生は、いわば裁判所との関係で労働委員会の独自性というのはどう発揮するかというお話をなさったと思いますけれど、その比較優位をより明確にできるとすれば、私は労働委員会は裁判所と違って、当該労使関係の将来の正常化、そこに向かってどういう役割を果たせるか、ということにあるのだろうと思うのです。

ごく荒っぽい言い方をすれば、裁判所は過去の争いに対する法律的判断を下せばいいわけですけど、労働委員会はそういう意味で法律的判断が求められると同時に、裁判所と違うところは、まさに三者構成の良さがそこにあると思うのですが、当該の労使関係はこうあってほしいというのが、命令の中にきちんと書き込めるかどうか、ということにあると思うのですね。そこが、労使関係に関する専門的な機関であるということ、裏付けることになると思うのです。

それが無い限りは、現状のままでは準司法的機能という名前のもとに、裁判所と同じようなことをやっているのではないかと、ということになってくると、例えば事実認定の落差なんていうのが表面に出てきて、これが取消訴訟の中で、大きく問題になる。

私は、事実認定はきちんとやらなければいけないと思うのですが、問題は行政委員会として、将来の労使関係に向かって何が具体的に提案できるか。そうしなければならず、私は公益委員の先生方ももちろんですが、労使の委員は、確かにそれぞれ推薦団体を抱えているわけですけども、利益代表者ではありませんから、労使委員の中立性ということも、より強く要請されてくるのではないかと思うのです。そこで初めて、裁判所との関係における比較優位というものが明確になるのではないかと思います。

○山川 私もおっしゃられていることに賛成で、やはり労働委員会が判断のよりどころとしている労使関係ルールの中身をより明確化していくことが重要だと思います。それは裁判所の判断において依拠すべき労使関係ルールもあって、取消訴訟でも、そのような労使関係ルールに従って労組法を解釈・

適用するということになります。それにはやはり、労組法七条の解釈として、将来の労使関係の安定や正常化にこういうルールなら役立つということを確認する必要があるように思います。先ほど要件事実のお話が出ましたが、労組法七条はごく抽象的で、正当な組合の行為などの簡便ないし一般的な要件しか定めていませんので、それをより具体化して、こういう場合にはこう解釈すると労使関係の正常化に役立つというように、各要件の解釈の根拠を説明することがより必要なのではないか。事実認定とはまた別個の意味で、抽象的文言の具体化を図るという意味でのガイドラインを示したり、あるいは命令の中で、このように解釈するのは、かくかくしかじかの意味で労使関係の正常化が図れるからであると説明したりすることが考えられます。それには、労使の参与委員の方々を含め、労働委員会全体の経験を生かしてルールを具体化することが必要になるでしょう。そのルールが明確になつてきて、初めて、要件事実的な争点の整理や事実認定もより確実にできるようになると思います。それに関連して、こうした面での事務局の方々の研修や専門性を一層充実させるという論点も出てくると思います。

スタッフの専門性

○山川 また、先ほど、公益委員に法曹をというお話がありましたけれども、将来的な検討課題としては、ロースクールができて法曹が増えてくると、事務局としても、法曹有資格者をいわば専門職として、任期つきなどの形で採用するといったスタッフの充実の仕方もあり得るのかなと思います。

○高木 いまの専門性という意味では、ほくらはドイツのDGBやイギリスのTUCともお付き合いをしていますが、ドイツの例で言いますと、DGBあるいはその傘下の産業別組織をトータルしますと、一、〇〇〇名近い法曹資格者が組合の役職員の中に入ると聞いています。現に我々も組合員、あるいは加盟組合などに関わって、いろんな紛争があるものですから、弁護士さんにお願ひしていますが労働組合の役職員のなかには法曹資格者はいないと思います。組合員に対する広い意味でのサービス活動という意味で、リーガルサービスという世界がそれなりに出てきておりまして、昨年ですか、ドイ

ツとイギリスの、それぞれ産業別組織へ行ってみて、向こうは個人加盟方式が基本ですから、どこの組合を組合員が選ぶのかという判断の一つに、どこに所属したらよりいいリーガルサービスの提供を受けられるかというのが大きな要素だという話も聞きました。我々の場合はリーガルサービスを云々するレベルにまだありませんし、問題が起こったときに対症療法的にお願ひしている弁護士さんのところに駆け込むといった状況です。組合員に対するリーガルサービスを、さっきの職場の活動の基本というんですか、そういうものとも連動する格好で、まず第一には、連合で、そして産別でも、法曹資格を持った人に専従で来てもらう。これは弁護士法三〇条とか、いろいろあるようですけれど、そんなことも考えなければいけない時代になりつつあります。労働問題だけに限らず、組合員が民事紛争に関与しているケースもあるものですから、これは一〇年ぐらい先の話かと思えますけれど、いわゆるリーガルサービス共済みたいな世界も、将来必要なのかなと思つたりしています。いずれにしましても、共済の話はともかくとして、対応できるマンパワー、それも専門性に担保された、これは組合の一線でも求められる、そういうニーズが出始めているという認識があります。

直面する課題

○道幸 ほぼ時間がきたのですけれど、労働委員会の今後の問題について、特にこの点は言っておきたいということがあれば、最後にお話願ひたいのですけれど。

○豊田 地方労働委員会が自治事務化したことによつて、専門性の強化ということとの関わりでいえるようになるかというのは、一つの大きな課題だと思つていきます。これは、地方公共団体の首長の労使関係というものに対するもの見方、考え方、こういうもののあり方によつて大きく変わるのではないかと、そういうことに対して、いま労働委員会はどういう働きかけが可能なのか、これが現実の課題として出てくると思つていきます。ある意味で、自治事務化しないほうがよかつた面があります。

○道幸 確かにこれはいけば自治事務化に適さないような領域だと思いま

す。理論的には説明できないのではないか。

○高木 特に判定的な仕事を含んでいるものについては、判定の物差しはあまり、北海道と沖縄で差があつていいことにはなりませんから、ある種、統一性を求められるものと、分権的にやつていいものとの枠組みの整理と云うんですか、この点についても労働委員会でご検討中と聞いておりますが…。

○豊田 これは基本問題ワーキンググループの中でも一つの議論のテーマなんでしょう。

○高木 司法制度改革審議会に二年参加してまいりまして、これは労働事件にかかわらず、民事、刑事問わず、迅速化・計画的な審理、特に弁護士さんの体制整備、いろんなことが議論されて、概ね審理期間半減というのが目標になつてきました。裁判所が、おそらく数カ月で判断を示す、中には長くかかるものもあるが、また、画一的に期限を切るようなものではもちろんないと思いますけれど、総じて数カ月でケリがつくというふうにだんだんなつていくと思います。労働委員会も三年、五年かかるというのでは駄目です。そういう意味では逆に、裁判のほうの迅速化に、労働委員会が追っかけ回されるということにならないための対処方法を、労働委員会サイドでも考えていかなければなりません。

いわゆる、自治事務化との関係もあるのですが、例の審級省略の問題も何とかしなければなりません。これもいろんな案がございますから、どれがいちばんいいのか、よく吟味をしたいと思います。さっきの行政委員会型のADRの一つである労働委員会が、どういう役割を担うのかということ、不当労働行為の審査についても、十全、あるいは十全以上の機能があるんだということになれば、審査の充実と言われることとの兼ね合いで考えなければならぬと思います。ワーキンググループの議論について、どちらがいいのかまだよく勉強しておりますけれども、例えば、中労委の再審査前置といった意見もあるとのこと、それはそれかなとも思います。もう一つは、地労委、中労委での審査が裁判所の批判にある程度耐え得るようなものになり、経営側の皆さんが言われるラフ・ジャスティスという批判を越えられる

ようなレベルになつたときに、例えば地裁省略だとか、これは都労委の藤田会長は高裁省略というのもあると言われております、そういう問題等もいろいろ近い将来改善策が講じられるでしょう。また、労働調停を裁判所でやろうという、その制度の設計のされ方がどうなるのかについても注視していかなければなりません。

○道幸 労働調停というのは、いつごろ実施する予定なのですか。

○高木 現在の司法制度改革推進本部は、再来年の一月までが任期なんです。ですから、いま一〇の検討会でいろいろやられておりますが、労働についてはいま二回終わりましたけれど、来年の遅くとも秋口には、労働調停の仕組論を議論し終わって、再来年の通常国会に提案されることになると思います。法律の成立後施行のための準備として調停委員選びから始まり、その研修を行うなど、ルールが確定しまして、施行までの間に一年あるいは二年はあるのかなと思つております。おそらく、二〇〇四年の春の通常国会では上がるわけですから、施行までにはその後、一年か二年見てもおかしいといかないのではないのでしょうか。

また、どんな形の労働調停制度にするについても、簡裁で行うか、地裁で行うかに始まり、調停委員は一人なのか、労使関与型の二人制か、更に裁判官の関与のし方とその程度などいろいろ吟味されるはずですよ。

もう一つ、労働参審制がどういうことになるのか。もし仮にどんな形にしろ入るようになりますと、最後の決着の場は裁判所であり、ADRの世界でも、労働参審制の導入による影響を斟酌せざるを得ないでしょうから、そういうものの影響も労働委員会の将来にもいろいろ影響を与える面が、出てくるのではないかと思います。私は、労働委員会と参審型の裁判というのは、十分棲み分けしていける領域をお互いにきちんとできるのではないかなと思つています。確かに何十年、労働紛争の処理システムを大きく変えないで済ましたので、ここへ来て急にばたばたみたいな感じがありますから、いろんな議論を呼んでおりますけれども、ここ二、三年は、労働、あるいは労使紛争に関わるいろんな仕組みの大きな曲がり角と思つております。

○山川 労働委員会には、事実認定や争点整理、あるいは法律判断といった

法律家的な専門性の強化が一つの課題として要求されていくでしょうけれども、もう一つ、労使関係における専門性を明確化し、それを強化して行くという点も、ほかの紛争関係機関との関係で、労働委員会の独自性ないし存在理由を基礎づけるものとして要請されていくだろうと思います。最後に、机上の空論と言いますか、抽象的な言い方ですが、この二つをどう調和させて実現していくかが問題になります。具体的にはおそらく、審査手続きにおいて、判定機能と和解などの調整機能の適切なバランスの取り方を考える必要があるでしょう。もちろん、紛争の解決という点で調整機能は重要なのですが、それを重視しすぎた運営になると判定のための争点整理が不十分になりかねないとの懸念も仄聞していますので、一方で和解の迅速化や効率化を進めると同時に、それが判定機能の面で裁判所に取り消されないような命令を出すことと両立するような手続きの運営が望まれます。ある意味では、両者の間にトレードオフがあるかもしれませんが、それをできるだけなくしていく方向があり得ないかと思っております。

○道幸 私も山川さんと大体同じ意見です。一つの組織でそれができないということになれば、地労委段階ではやや調整的な、ただ最終的には一応命令を出すシステムにする。それに対して不服のある人は中労委に再審査申立をし、中労委はもう始めから判定に特化したような、場合によれば、取消訴訟を念頭においたような命令を書いていく。中労委に対してのみ取消訴訟を起こすという形にするという。一つの組織の中で、ある時は和解、ある時は判定というのはなかなか難しいのです。だから、そういう意味では中労委制度を判定に特化して使うというのは、全体の仕組みをうまく調整した機能ではないかと思えます。

もう時間が結構経ちましたので、ここで終わらせていただきます。今日はフランクな議論を、どうもありがとうございました。



座談会風景

(本稿は、平成14年3月29日開催の座談会における速記録を出席者に目を通していただいたものです。)