

中央 労働時報

第 1220 号

中労委会長所感
労働委員会の窓から

中央労働委員会会長 山川 隆一
東京都労働委員会会長 房村 精一

シリーズ この人に聴く労使関係・第13回
金子庸子氏 (その3)
(元中央労働委員会使用者委員)
縁広がって得た "友人という財産"

特別論考：最近の重要不当労働行為事件中労委命令及び
取消訴訟判決 (その1)

中央労働委員会審査課労働専門職 池田 稔

連載：労使関係と人事管理の論点 (第4回)

働き方改革と労使コミュニケーション

法政大学キャリアデザイン学部准教授 松浦 民恵

連載：労働委員会の風景 (第3回)

団交紛争と労働委員会の役割

北海道大学名誉教授 道幸 哲也

[不当労働行為事件の審査]

[集团的労働紛争の調整]

[個別的労働紛争のあっせん]

[実例 労働審判 (第75回)]

[不当労働行為事件の行政訴訟]

労使関係
と
労使紛争
の
専門誌

団交紛争と労働委員会の役割

北海道大学名誉教授 道 幸 哲 也

研究は孤独な作業である。しかし、実定法の研究となると判例研究会や共同研究も重視される。研究者の養成も指導教員による個別指導だけではなく各大学・地域の研究会を通じてなされることが多い。先輩の院生や他大学の先生との論議を通じて法論理と議論の仕方を学習し、自由な議論を通じて多様な見解を知ることができる。もともと、参加者にそれだけの力量が必要であるが。

研究は教師になつてからも続く。教育も孤独な作業であり、事前の準備をし一方的に講義をすることが多い。質問する生徒は少なく、彼らがどの程度理解したかを知ることが難しい。小テストを頻繁に行う先生もいるがどうもかたがたるい感じがする。このような状態なので研究会は教師にとってこそ重要である。講義内容のチェックをし最近の裁判例や労務管理の実態を知ることでもできる。なによりも、同じ専門の人と専門用語で自由に議論できる数少ない機会である。わからない問題をわからないまま議論できるのは研究者冥利につきる。

「労働法理論の探求」研究会を立ち上げる

各大学の研究会は、長期的継続的な研究に適しているが、メンバーが固定してどうしてもマンネリになりがちである。そこで、外部から研究者を招聘したり他の研究会へ参加したりする。また、共同研究のために独自の研究会を立ち上げることもある。昨年、『法律時報』編集部からの働きかけにより、大阪市大名誉教授の西谷敏先生とともに「労働法理論の探求」研究会を立ち上げた。「実定法解釈論を強く意識し、そこにおける諸課題

を—精緻化の方向においてではなく—基礎理論的な方向で進化させたい」というのが共通の問題関心であり、石田信平・中窪裕也・水町勇一郎・本久洋一・矢野昌浩・米津孝司の諸先生の参加を得た。年三回研究会を開催し、特定のテーマについての報告を受けて論議をし、その内容を法律時報に定期的に発表するという方式である。緊張感はあるが、自分では気づきにくい視点や関連する学説・判例、さらに比較法的な知見を得る贅沢な機会といえる。

一回目は石田先生が「雇用差別禁止法の正統化根拠に関する基礎的考察」を発表し、二回目に私が「団交権「保障」の基本問題—「救済」から「促進」へ—を発表した。団交権をめぐる法理的な基本問題をふまえて団交紛争のパターンに応じた労働委員会の新たな役割を以下のように論じた。「労働法理論の探求」のわりにはあまり理論的な内容とはいえなかったが、それでも活発な議論がなされた。

第一は、団交実施に関するルールについて争いがあり、その点についてのみの判断が求められるものである。「交渉ルール確認型」ともいえ、その点が確認されるとその後は「自主交渉」が可能となる。判定自体に意味があるケースといえ、現行システムで対応できる。

第二は、交渉関係が未成熟なケースにおいて、将来の適切な交渉関係を形成するものである。団交紛争の多くは、使用者が組合自体を否認し、交渉関係を形成することを回避することに由来している。このケースでは、交渉関係をつくることによって将来的な労使関係の形成、さらに団結権を承認する目的をも持つ。「交渉関係育成型」ともいえ、多くは組合結成直後の団交紛争で問題となる。

労働委員会としては、判定的な対応よりは、職場において労使が話し合いをする関係を形成するための支援が要請される。対立状態を前提とした話し合いをする文化の育成ともいえる。その際に留意すべきは、団交当事者だけではなく職場全体をふまえた円滑な労働条件決定の実現を支援するという視点である。教育的・調整的機能とともに、場合によれば判定的機

能も重視される。全体として、労使間で団交がスムーズになされるための手助けといえる。

わが国の団交「権」理解は、過度に法律的であり実際の団交促進についての関心がおそろしく希薄である。団交権の保障（確認）により労使の自主交渉が促進されるという想定であったと思われる。しかし、労使関係が成熟していない場合の拒否事例の多くでは、拒否の正当性の判断だけでなく、一連の交渉過程への団交ルールの確立に向けた支援も不可欠と思われる。もともと、そのためには労使の信頼を得ることが前提になり、労働委員会関係者が、紛争解決に関する高い専門性と中立性を持つことも必要である。この点がポイントといえる。

第三は、個別組合員の権利擁護を目的とする話し合いであり、コミュニケーションのいわゆる駆け込み訴えのケースがその典型といえる。このケースでは企業外部の組合役員が従業員個人人事についての話し合いを求めるパターンが一般的で「苦情解決型」といえる。実際には、組合は個別組合員の意向を適切に「代理」しているか、組合との団交だけで当該紛争の解決ができるか、解決案につき本人との個別同意が必要ではないか等が論点となる。また、団交を求めているが、本音が個別的な権利・利益の擁護ならば団交命令によって適切な解決ができるか、等も争われている。

目的が苦情解決ということになると団交といっても個別代理的側面が顕著となる。とはいえ、当該紛争に組合が関与するニーズがあり、その処理には集団的側面があるので労働審判や裁判とは違う紛争解決方法といえる。この集団性をどう可視化するかも課題といえる。

研究会では集団法の型や機能する前提が主題に

ところで、研究発表では、団交過程に着目して団交促進に占める労働委員会役割を論じたが、研究会では、団交の前提としての労使関係や労働組合の捉え方、労使関係規制のあり方さらに労働問題の多様な担い手（政党、NPO等の市民団体）の役割についても広く論じられた。法理の精緻

化よりも集団法の型やそれが機能する前提が主に問題になったわけである。

具体的論点の1は、わが国の団交権保障の特徴であり、排他的交渉代表制の不採用、権利紛争をも含む義務的交渉事項の広さ、コミュニケーションの駆け込み訴えをも対象にしていること、さらに協約法理と必ずしも連動していないこと等が指摘された。法理としてもかなりルーズな規制であり、それだけ労使紛争にフレキシブルに対応できるが、それをどう評価すべきかが論じられた。

論点の2は、労働組合の役割である。集団的な労働条件の維持改善と個別組合員の利益擁護の側面があり、コミュニケーションは主に後者の役割が重要である点は共通の了解であった。それをふまえて団交形態による解決の意義や限界が議論された。とりわけ、個人人事に組合が関与する意義があるが主に問題になった。それと関連して、労働者利益を擁護（代理・代表・非組合員を含む代表）する主体についても活発な議論がなされた。この議論を通じて、集団性とはなにかが争点となり、比較法的な知見と日本の実態をふまえたより本格的な議論が要請されていることを痛感した。とりわけ、「労働組合像」や「法の役割」、さらに「労働委員会の実際の役割」の評価につき論者毎に違いがあるので、その点のすりあわせも不可欠である。

私の基本的な問題関心は、団交紛争処理を通じて労働委員会による判定機能とともに教育的役割をどう考えるかという地味なものであった。研究会ではあまり興味が示されなかったが、労働委員会の今後の役割を見直す、とりわけ個別紛争にシフトしないで集団紛争を重視する場合には中心となる論点と確信している。せめて労働委員会関係者は是非読んでほしい（発表内容は、「法律時報」六月号、七月号に掲載予定）。これは、司法救済と行政救済との違いやたして「救済」とはなにかという労働委員会の意義・役割に直結する問題といえるからである。