

中央 労働時報

第 1224 号

労働委員会の窓から 青森県労働委員会会長 大澤 一實

講 苑：労働条件変更の手法とその限界
——現在の労働条件変更法理について——
中央労働委員会東日本地方調整委員長
明治大学法科大学院教授 野川 忍

連 載：評論・労使関係法（第88回）
市による混合組合組合員に対する
チェック・オフ中止の支配介入該当性
京都大学大学院人間・環境学研究科教授 小畑 史子

連 載：労働委員会の風景（第5回）
和解をめぐる問題
北海道大学名誉教授 道幸 哲也

[不当労働行為事件の審査]
[集团的労使紛争の調整]
[個別的労働紛争のあっせん]
[実例 労働審判（第79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

労働委員会の風景 5

和解をめぐる問題

北海道大学名誉教授 道 幸 哲 也

不当労働行為の事件処理において命令が出されるのは二〜三割であり、多くの事件は和解により終結する。和解（それに伴う申立て取り下げ）の事例をどう評価するかが労働委員会制度を評価する際にははずせない論点となる。判例法理の研究だけでは気がつかない問題である。

二〇〇四年改正労組法による規定

和解については、二〇〇四年改正法によって以下のような規定が新設された（労組法二七条の一四）。和解につき法的な根拠を与え、同時に関連する規定を次のように整備したものである。①労働委員会は、審査の途中において、いつでも、当事者に和解を勧めることができること、②救済命令等が確定するまでの間に当事者間で和解が成立し、当事者双方の申立てがあった場合において、労働委員会が当該和解の内容が当事者間の労働関係の正常な秩序を維持させ、又は確立させるため適当と認めるときは、審査の手続は終了し、和解に係る事件について既に発せられている救済命令等は、その効力を失うこと、③労働委員会は、和解に金銭の一定額の支払又はその他の代替物若しくは有価証券の一定の数量の給付を内容とする合意が含まれる場合は、当事者双方の申立てにより、民事執行法二二条五号に掲げる債務名義となる和解調書を作成すること。

和解はその内容如何にもよるが、基本的に迅速、納得のいく解決との側面において不当労働行為制度上好ましいものといえる。その点、労組法自体にその法的根拠が定められ、合意内容に一定の法的効力が認められたこと、さらに一連の手続において当事者のイニシアティブが重視されている

ことは評価しうるであろう。もつとも、実際の和解作業は簡単ではない。簡単に和解できるぐらいなら労働委員会への申立てなどはなされない。

和解の時期

和解は、労働委員会手続きのあらゆる段階でなされる。まず、調査段階の和解が少なくない。外部機関たる労働委員会に申立てをする、もしくは労働委員が調査にくだるだけで使用者が不当労働行為を中止するもしくはそれなりの回復措置をすることもある。存在することに一定の意味があるわけである。

迅速円満な和解は調査段階でなされるのが最適である。審問になるとどうしても相手の非をあげつらうことになりやすいからである。北海道労働委員会の場合は、調査は現地で、審問は札幌で行う。遠隔地のケースでは審査ということになると交通費もかかるし、審問準備も大変である。この不便さが現地調査段階での和解のインセンティブにもなる。不便さもすてたものではない。

ただ、調査段階の和解のデメリットは、事件内容が必ずしも明らかにならないうちに無原則な、場合によれば不当労働行為を温存する和解がなされやすいことである。こうなると、将来の労使関係に悪影響を与えるばかりか、集団的労使関係ルールの確立にプラスとならない。事件に対する全体像把握は不可欠である。

調査段階の和解が困難な場合は、審問が行われる。主尋問と反対尋問を通じて論点が明らかになり、また、それぞれの当事者の主張がそれなりに明らかになる。これらは和解案作成のヒントとなったり、説得の際の材料となる。ある程度事件に対する心証を得た時点で和解を試みることは少なくない。これは当事者より、労働委員会主導でなされることが多く三者構成のメリットが発揮されやすい。証言や質問内容から和解のサインを見出す事も少なくない。

初審命令後であっても、再審査段階もしくは行政訴訟段階で和解が成立

することもある。いずれも和解によって事件が終了するが、形式的には命令は残る。前者ならば、初審命令が、後者でも県労委もしくは中労委の救済命令が残る。和解内容によっては、命令違反の事態が生じるが、労働委員会実務においてはことさら違反の通知をすることはない。多くの場合、和解内容として命令の履行を求めないことが定められているからである。この点は、すでに発せられている救済命令はその効力を失うとして立法的な解決がなされた(二七条の一四第三項)。

和解成立のための工夫

和解は労使紛争の解決という側面では労調法上の斡旋と同様な性質がある。しかし、不当労働行為の禁止は集団的労使関係ルールの実現を目的としているので、次のように一定の配慮が必要である。

第一は、和解のタイミングと和解を進める仕方である。

その一として、使用者が法的知識を持たない事案については、調査段階での教育的指導が効果的である、というより不可欠である。不当労働行為の成否を直裁に問題にするより、不当労働行為とはなにか、労働委員会の役割、さらに組合の意義等を教示することから始まる。労働委員会の教育的機能の見直しは今後の重要な課題と思われる。

その二として、通常の事件については、事実関係等について一定の心証が必要なので、何回か審問をした後に和解を試みる場合が多い。審問を通じて、労使関係がどうなっているか、特定の事実をどう評価しているか、和解の兆候があるかが一定程度わかるからである。参与委員を通じて労使の本音を聞き、審査委員主導で和解作業を進めることも多い。当事者とともに参与委員に対する二重のマネージメントが必要になり、少なくとも労使参与委員の納得が前提となる。

その三として、労使関係の形成自体を嫌がる確信犯的な使用者の場合には、和解は困難である。組合自体の存在を認めないからである。このケースでは無駄な試みをして審問を遅らすよりは迅速かつ実効性のある命令交

付に努める。労働委員会は、この種事案にはうまく対応できず、むしろ司法救済に適する事案といえる。強制力の点で決定的な弱点があるからである。

第二は、和解を促進する要因の確かな把握である。

その一は、組合の力量である。職場において申立組合に一定の影響力があれば、使用者にも事件を早期かつ円満に解決するニーズが出てくる。将来的なルール設定もやりやすい。和解だけではなく不当労働行為制度自体が機能する前提といえる。この点は司法救済と大きく異なる点である。

その二は、救済命令の実効性である。和解がうまくいかなければ命令を出さざるを得ず、そうなると経営や労務管理のあり方に強い影響があることを教示して使用者にプレッシャーをかける。実効性のある救済命令は、命令事件だけではなく、和解成立に関しても強い影響がある。

その三は、労働委員会に過度に期待している組合に対しては労働委員会制度の限界も指摘する必要がある。つまり、なかなか適切な救済方法がなく、またその迅速な強制は難しい等である。同時に、今後の労使関係の円滑化のためには、現時点で円満に解決したほうが組合にとっても有利であることを指摘することもある。斡旋事件と異なり「互譲」を持ち出すことはできないのでこの点は苦勞する。とりわけ、コミュニケーション事案については将来的な労使関係形成は難しいので結局金銭解決という形で説得することとなる、というより通常はそうせざるをえない。もともと、同事案についても集団法的側面があることに留意すべきであるが。

実際の和解は、公労使三者委員が労使からの信頼を得ることが前提となる。当該業種や労働問題、労働法に対する専門的知識、紛争状況に対する適切な把握と丁寧な解説、適切な和解内容の提案と正確な説明が不可欠である。和解内容のメリットとともにデメリットについても正確に説明する必要がある。覚悟のない和解は将来の労使関係にはプラスにならないからである。以上のことは場数を踏むと自ずとわかる。分かなければ労働委員会委員としての適格に欠ける。