

中央 労働時報

第903号
臨時増刊

監修 中央労働委員会事務局

労働委員会制度創設50周年記念式典概要
(平成7年11月14日)

労働委員会制度創設50周年記念
第50回(平成7年11月15日～16日)
全国労働委員会連絡協議会総会経過概要

財団法人

労委協会

○パネルディスカッション

労使関係の変化と労働委員会の役割

——二一世紀を展望して——

○司会者

高梨 昌 (中労委・公)

○討論参加者

花見 忠 (中労委・公)

道幸哲也 (北海道・公)

岩山保雄 (中労委・労)

大橋 達 (北海道・労)

深瀬義郎 (中労委・使)

豊田伸治 (大阪・使)

○高梨(司会) 全体の司会を務めます高梨でございます。司会進行の方法について申し上げます。最初にいまご紹介があまり

申上げます。最初にいまご紹介があまり申上げたように、花見委員から二〇分程度の問題提起をいただきます。私も発言したいです。それから、全体のパネルの方は七名になります。全体が一四〇分程度問題提起が二〇分程度です。パネルディスカッションの時間は一二〇分です。それぞれ論客の方々は、いろいろな発言したい論点が多々あるかと思いますが、一回の発言時間を可能な限り論点を絞って、簡潔に問題指摘をいただいて、二時間にわたるパネルディスカッションを進めたいと思います。

なおパネルの進め方につきましては、一つは「現行労使紛争処理システムの問題点」ということで、現状でどういう問題があるかということ。二番目が「新たな労使

紛争の性格」です。これは労使関係が大きく変わってきておりますので、それを踏ま

えながら、どういうような新しい紛争が起きてくるかという問題です。三が二一世紀を展望したパネルディスカッションということですから、「現行の紛争処理システムの問題点」として、一体どういうような見直しが必要か、見直すとすればどういような見直しの方向があるか、とりわけ個別労使紛争が増えておりますので、その点について、それぞれの労使の方々からのご見解を披露いただこうと、こういうことで進めたいと思います。何とぞよろしくご協力ください。それでは最初に花見委員から問題提起をどうぞ。

○花見 昨日の記念式典で五〇年間の労働委員会を顧みて、自信と誇りを持つことができるというようにご発言がりましたが、

他方、石川先生からは労働委員会の現状について、かなり忌憚のないご意見が

ありました。私は石川先生の弟子でございますが、労働委員会制度については石川先生なら、あのくらい言われても構わないけれど、私の場合あまり率直に申し上げますと、差し支えがあるようなことが多いのではないかと思います。今日のパネルディスカッションは「労使関係の変化と労働委員会の役割」ということで、副題が「二一世紀を展望し」ということです。二一世紀まで展望して今後のあり方について考えるということになりますと、やはりこれから辺で労働委員会制度を根本的に考え直す必要があるのではないかと思っております。

そのように思います。前提として先ず、これまで労働委員会制度は五〇年の間、非常に大きな役割を果たしてきたといえると思

います。日本における長期雇用システムの確立、労使関係の安定という、今日の時代を形成する上において、労働委員会はかなり重要な役割を果たしてきたということ

です。しかし雇用システムが確立し、労使関係が安定したことによって、アイロニカルな話ではありますが、労働委員会制度そのものが逆に存在意義を問われるようになっては来ないかと考えられるわけです。今日お配りしている冊子の中に、統計資料などを載せていただいておりますが、そういうものを改めてご覧いただくまでもなく皆様ご承知のとおり、戦後の労使関係の激動の時代は、大体昭和三〇年代、四〇年代まで続きました。労働委員会の調整事件の数のピークは、昭和四九年にきております。それまでが日本の長期雇用システムの確立に至る、さまざまな大変動の激動の時

代だったと考えるわけです。他方、次第に労使関係は安定の方向に向い、昭和六〇年代に至って労使関係がほぼ安定するというふうに見えると思いますが、審査事件のピークは昭和五八年にきております。数の点だけで労働委員会の機能を測るのは問題かと思いますが、いちばん簡単な指標として数を見た場合、それ以降の事件数は急激に減少しております。言葉は非常に悪いですが、やはり何と言つても、労働委員会制度の役割が低下してきたと考えてよからうかと思えます。これがまず第一に確認しておきたい、労働委員会制度の内側の問題です。

外側の問題、つまり労使関係という労働委員会を取り巻く環境の変化ということについては、皆様もご異論のないところで、一九八〇年代になりましたから長期雇用システムが急激に動揺し、年功的労使関係が変化しつつある。よくいわれておりますように、流動的な労働市場の拡大、労働力の質の変化ということが起きております。後で申しますように紛争処理システムを考えれば重要な点です。それからもう一つ重要な問題は労働組合の組織率の低下です。これは国際的に見てアメリカほどひどくはありませんが、日本の組織率の低下も相当なものであろうかと思えます。

こういう状況が八〇年代以降の状況で、特にこの一、二年、労働法学者や労使関係

学者の書いたもの、労働省の各種文書の中に、労働委員会の外側における個別紛争処理制度の必要性ということが指摘されるようになってまいりました。これはいまの労働力の流動化と密接に関連しているわけですが、この個別紛争処理制度は、裁判所だけでは十分に機能していないし、労働委員会では個別紛争処理をする制度ではありませんので、個別紛争処理制度というものを再検討する必要があるだろうということです。

学者の書きましたもの、それから労働省の文書の中で端的に問題点の出ている文書として、中央労働基準審議会関係の文書があります。例えば、この春（平成七年）に発表した中基審の就業規則等部会の「契約法制の再検討の中間的見直しについて」という報告書があります。その中で「労働契約にかかわる個別紛争の調整について、裁判制度のみでは時間、費用等の点で不十分」である、「今後、人事労務管理の個別化が進んだ場合には、集団的な処理が有効には機能しない場面も生じる」、「簡易迅速に処理を行うための方策を検討すべきで」、この「検討に当たっては、労働委員会などの仕組みを活用することも検討する必要があります」というふうな指摘をしております。いちいち申し上げませんが、基準局のいくつかの文書の中で、こういう指摘が最近行われるようになってまいりました。学者、その他実務家でも、こういった

意見がかなり抬頭していると言っているかと思えます。

この点に関し大事なことは、個別紛争の重要性が増大して、集団的な処理が有効に機能しないということと労働委員会の機能が密接に関連している点ではないかと思えます。先ほど申し上げたことですが、数字から申しますと、調整では昭和四九年のピークから現在は大体四分の一ぐらいに事件が減っております。不当労働行為事件のほうも係属件数で見ますと三分の一近く、新規申立事件でいいますと、昭和五八年から平成六年の間に四分の一になっております。そういう非常に大きな変化があるわけで、数字だけからいうと二五％になり、七五％の機能が低下したという問題があるわけですが、このことは同時に事件数だけではなくて事件の性質というものが、つまり質的な変化が伴っているのではないかと思われま

す。大変言葉が悪いのですが、端的に申しますと、不当労働行為事件は非常に特殊なものに偏ってしまったと言っているかと思えます。ご承知のとおり、一つの会社で数件から一〇数件、労働委員会や裁判所に常時かかっているという会社が、かなり増えております。つまり非常に病理的な現象を取り扱うところに労働委員会はなつてきています。それからもう一つ、よく指摘されておりますように、不当労働行為事件の中の四〇％近くが、いまや複数組合事件

です。つまり、そういうかなり特殊なもの、正常な日本の労使関係の大局からは、かなり偏ったところに事件が集中しているわけです。公的紛争処理制度というものは、もともとそういう病理的なところだけを取り扱う所ですから、ある意味では「当たり前だ」と言えは当たり前のですけれど、近年、そういう機能変化が生じてきております。

このように事件数が非常に少なくなってきたのですが、同時にこのことと関連してもう一つ大切なことがあります。私は石川先生の処女講義を昭和二六年、大学二年生のときに聞いたのが、労働問題に深入りする始まりになったわけですが、その講義で私が聞きましたのは、昨日も先生は触れておられました通り、「労働委員会制度というものは簡易、迅速、低廉な手続である」と、こういうふうにおっしゃっておられました。これが先生も言われましたように、現実とは全く離れてしまったのが今日の事情です。このような労働委員会の機能変化が、今後の我々の検討すべき出発点です。二番目は紛争の性格変化です。先ほどの基準審議会の文書では人事労務管理の個別化、個別紛争の抬頭というのをいっておりますが、ここで紛争処理のシステムという観点から労働委員会制度および裁判所の問題を、高梨先生から与えられましたサブテーマに従って、考えてみたいと思えます。労働委員会と裁判所を合わせて判定的処理

の行われている事件数は、非常に大雑把な数字でいうと、突然裁判事件が三、八〇〇件をこえた一九九四年を別にすると、このところ年間三、〇〇〇件くらいです。これに対して、労働委員会、裁判所以外の紛争と申しますか、行政機関にかかっております事件の数をみますと、ごく大雑把な数字で、労政事務所に七五、〇〇〇件、婦人少年室に一〇、〇〇〇件、監督署に二万件ぐらいかかっております。つまり労政事務所、婦人少年室、監督署といった所に、個別紛争と見られるような事件が年間一〇数万件出ているわけです。つまり労働委員会と裁判所の判定事件三、〇〇〇件に対して四〇倍ぐらいのものが、現在の日本では個別紛争として、企業内で処理できない形の紛争として出てきているということです。

労働委員会制度を問題にする場合、つまり公的な紛争処理制度の問題点を考える場合、大局的に見ますと日本の状況、労働裁判事件および不当労働行為事件の状況というものは他の産業国に比べると、公的紛争処理における労働事件数が圧倒的に少ないことは、皆様もご承知のとおりです。他方、先ほども触れましたように、日本では労使関係が安定したわけです。そういう状況を考えますと、あまり深刻に裁判所の機能、あるいは労働委員会の機能というものを考える必要はないということも、一方でいえるわけです。

なぜ公的な事件、特に判定的な処理事件の数が圧倒的に少なく、日本では労使関係が安定したかといえ、主として企業内のインフォーマルな制度が機能してきたということだと思います。インフォーマルな紛争処理制度とフォーマルな紛争処理制度というものは、どこの国でも非常にインフォーマルなものから非常にフォーマルなものまで、さまざまな紛争処理のメカニズムが社会の中にあるわけです。労使関係の場合でも、段階的に極めてインフォーマルなものから、極めてフォーマルなものに、徐々にフォーマリテイが強くなっていく、そういうさまざまなものが存在しているわけです。

比較法的に見ると、先進工業国の中で日本の場合はインフォーマルなほうに、しかも企業内のインフォーマルな紛争処理制度のほうに、強くウエートがかかって、ほとんどの紛争がそこで処理されてきたということがいえると思うのです。ところがここで非常に大きな問題は、「労働力の流動化」というふうに簡単に言ってしまうけれども、社会の変化、人々の心理の変化、生活環境の変化、生活スタイルの変化といったさまざまなものから、インフォーマルな紛争処理があまり機能しなくなってきたのではないかということだと思います。本日はここで紛争処理システムのインフォーマルなものからフォーマルなものへの処理の仕方について、それぞれ紛争の性質とか手続とか傾向

とか解決の方法、やり方、適用される規範、判断の仕方というようなことについて詳しく申し上げたいのですが、時間がありません。

非常に簡単に申しますと日本の企業内のインフォーマルな処理というものは、労使の信頼関係、相互理解に基づいて、大変うまく機能してきたということがいえるわけですね。このインフォーマルな紛争処理というのは対人的なもの、非常にインティメイトなものであります。同時にそれは平和的な解決です。それに対して、公的な紛争処理制度というのは対決的なものであつて、即物的で、適用される規範は客観的な普遍的な法規範です。これに対して、インフォーマルな紛争処理は、適用する規範があるとすれば、せいぜい社会規範であつて、その判断の基準というものは、それぞれの人と人との関係で結び付いた非常に特定のなものである。

同時に処理の仕方が極めて弾力的であるのに対し、公的紛争処理というものは非弾力的、一刀両断、ブラック・アンド・ホワイトの解決です。それに対してインフォーマルな解決というものは段階的であり、悪く言えば曖昧、その代わり非常に弾力的です。それと同時に一つ重要なことは、インフォーマルな処理は人間関係を前提にした解決ですから、それは当然その後の人間関係を考え、将来的な展望の上に立った

判断を行うというものです。それに対して公的な紛争処理制度、特に裁判というものは過去の事実を確定し、これに対し過去に確立されている規範である法規範を適用して紛争処理をします。こういう処理の仕方であろうと思います。

細かいことを申し上げる時間がありませんが、処理の仕方というのを考えますと、現在の日本の労働委員会制度の不当労働行為の手続というのは、大變公的で法律的なものに次第になつてきたということがいえると思います。昨日配られました『中央労働時報』の八九七号臨時増刊号の小西論文と山川論文に、裁判所と労働委員会のアプローチの仕方の違いについて、非常に見事に書かれております。小西論文の表現でいいますと、基本的に労働委員会はグローバル、包括的なアプローチです。それから山川論文でいいますと、「要件裁量」という言葉が使われておりますが、そこに本来の労働委員会と裁判所の違いがあるべきである。にもかかわらず手続の仕方そのものが、極めて民事訴訟に近い手続を取り、かつ命令の作り方、書き方自体がかなり裁判に近くなつております。細かいことはたくさんありますけれど、その結果、労働委員会制度は、先ほど申し上げたような本来の行政委員会として、簡易、迅速、低廉ということからは程遠い処理の仕方が、定着してしまつたということがいえると思います。

そもそも労使紛争は、個別紛争に限らず
— 集団紛争となれば、ますますそうです
が— 個別紛争も含めて労使関係というものは極めて文化的、对人的、非経済的、非合理的、日常的、継続的な性質があるということ、一般に指摘をされております。そういう意味で、いわばフォーマルな処理の仕方というものは、本来の労使関係の処理には適さないものです。少なくともこれまでの労働委員会の場合も、裁判所の場合も、非常に時間がかかり、お金がかかるような制度で労使紛争を処理してきたわけです。

非常な数の少ない公的な処理以外は、すべて主として企業内のインテリメートな労使関係、信頼関係に基づいて処理してきたわけです。ところが、このインフォーマルな企業内紛争処理が、労働力が流動化するることによって、次第に機能しなくなる可能性がある。この結果が先ほど申し上げました一〇数万件なのです。これは、おそらく氷山の一角であろうと思われれます。つまり労働委員会や裁判所には出て来ないような紛争というものが、次第に増えてきているのではないかということですが、

したがって、私どもは労働委員会の今後を考える場合、インフォーマルで弾力的な公的制度というものを考えていかなければなりません。つまりプライベートな制度でインフォーマルで弾力的なものが、社会の中に自然に育っていけばいいわけですが、

日本の場合、先ほどから申し上げているように、長期雇用の前提に基づいた労使の信頼関係で、これまで紛争がうまく処理されてきたのです。これが機能しなくなったとき、公的なものというのは準公的なものを含め、何らかの形で国の政策的なアプローチ、国の政策としてこういった制度を考え、いく必要があると思われれます。

ごく簡単に申し上げれば、いまの労働委員会制度は必ずしもそれに適しません。そこで現在の必要性に応じた紛争処理制度をもしつくとすれば、それは労働委員会の外につくるといふオルタナティブが、もちろんあるわけです。しかし労働委員会制度は現に存在し、かつ大きな役割を果たし、それなりの蓄積された資源があるわけです。そういうことを考えますと労働委員会制度を時代のニーズに適応させ、変えていく必要があるのではないかと考えるわけです。これが現在、労働省のいくつかの文書で指摘されている個別紛争処理制度と労働委員会制度のドッキングという発想であろうかと思えます。大体時間になりましたので、以上で最初に私の申し上げることは終わらせていただきます。

○高梨 どうもありがとうございます。それでは、いまの花見さんのプレゼンテーションを受けまして、これからパネルディスカッションに入りたいと思います。全体の議論の仕方としては、いまの花見さんの

ご報告も大変幅広い問題提起でありまして、最後に展望のご指摘があるわけですから、最初に現行の労使紛争処理システムでは、どういう点が問題かということのご指摘を、労使それぞれのパネラーの方々からいただくと思えます。最後に公益側の道幸さんに伺うこととして、最初に労働側のほうから伺いたいと思えます。大橋さんから、どうぞ。

○大橋 まず私は本日のテーマである「労使関係の変化と労働委員会の役割」というテーマに、異を唱えるわけです。私は、率直に言つて労使関係は変化していないというふうに考えております。それはどういうことかといえますと、今日、「豊かな社会」とは言いながら、無階級のユートピアではないわけです。私的所有の社会で、利潤と効率の社会で、しかも生産手段を資本家が握っている。そうした中で階級対階級という概念は消滅したのだということはいえないと思えます。もちろんソ連の社会主義という実験は終わったわけですが、ソ連でも利潤と効率を中心になった。いろんな問題はありますが、今日の社会の本質というものは、私は変わっていないと思えます。

例えば明治から大正になって、大正初期に河上肇博士が「貧乏物語」というのを新聞に連載しました。河上先生は、機械文明がこれほど発達して、生産力が従来の数千倍、数万倍に増加したのに、機械文明の先

進国である西洋において、これほど貧乏人がたくさんいるのはなぜかと、こういう問題を提起したわけですが、「西洋」というのは当時のアメリカ、イギリス、フランス、ドイツを指しているわけですが、博士は西洋批判に名を借りて、我が国の資本主義制度をも批判したのだと思うのです。もちろん大正初期と今日では消費生活が違いますが、生産力によって、つまり労働組合は生産性向上に協力して巨大なパイをつくった、それに対する正当な分配にあずかっている、そういう面において私は「貧乏物語」の河上博士が指摘した原理というものは、本質的には変わっていないと思うのです。

私的所有があり、階級というものも依然として存在する。それゆえにこのテーマは、いささか異議があるということを最初に申し上げます。

次に労働委員会の問題として、たくさん問題が挙げますと時間を独占するので、一つだけ申し上げます。まずは「労働委員会」なかりせばという前提で、一つ議論したいと思えます。戦前、昭和初期ですが、小樽港のゼネストがありました。これは「小樽港ゼネスト」と言つて労働運動史上、非常に評価されたストライキです。これが国際的にも非常な反響を呼びまして、当時の新聞によりますと、フランスのマルセイユの貨物船の船員が小樽行き乗船を拒否したというのです。自分たちはスト破

りはしないと。そこまで国際的な広がりを見せたものなのです。

このストライキの解釈を仲介したのは、実は商工会議所です。当時は労働委員会はなかつたわけですから、私はそういう歴史的な経緯を見ますと、非常に激しい争議だけれど、仲介者の価値判断というものを基準に置いたかといえますと、搾取のやり過ぎは駄目だということです。公正な計りであるということです。結局搾取のやり過ぎは体制の危機に繋がるのではないかと。争議に訴えられない不満は鬱積して、やがて革命に結び付く、あるいは右のクーデターになる。だから二・二六事件の青年将校は君側の奸を切れと、結局そういう歴史的な必然にならざるを得なかつたのです。ですから自動抑制装置みたいなものが、労働委員会がなくても当時の社会に一定の機械として動いていたのではないかと思います。

翻つて今日、いろんな制度ができました。労働争議には労働委員会というふうに、ほかに公害対策でもいろいろあるでしょう。いろんな制度はできたけれど、それが十分制御として動いているかどうか、私は疑問を持っております。そこで、戦後の事例です。私は長い間小樽地区労の書記長をしておりましたが、毎年春闘で小樽港湾でストライキがおきます。すると港は全部止まるわけです。それから海員組合も協力しま

す。当時、全港湾は総評の左派系で、海員組合は同盟系ですけど、それは港で働く同志ですから、全港湾がスベテを止め、倉庫を止め、全部止めたなら、船上の作業も海員組合の指令によって止まります。

そうしますと、例えばマトンがオーストラリアやニューギニアから小樽港に入つて来ます。北海道の人はそれをジンギスカンにして食って生きているわけです。あるいはバナナ船が入って来ます。これは指定港ですから、ほかの港には行けないわけです。そうしますと港湾がストライキをやつて機能が止まって、いちばん最初に駆け付けて来るのは小樽市長なのです。結局、港湾管理者というのは港を十分機能させなければなりません。もちろん上がりがありますから、それで飯を食っているわけですから。そしてバナナ船などは、小樽が駄目なら室蘭に行く、苫小牧に行くというところで一旦室蘭に行つたら、再び小樽に帰つて来ることはないのです。これからもずっと室蘭に行くということになつてしまうのです。ですから何とか争議を收拾してくれないかということ、いちばん先に来るのは市長なのです。

そこで考えるに我が国の制度というのは、あまりにも当事者の申立主義なのです。つまり不当労働行為事件でも申立がなければ審査しないし、調整事件でも申立がなければ一切動かない、後は職権しかない。し

かしバナナが止まつたから職権あつて勝手に動くということはないでしょう。バナナは国民生活に不可欠とは言えない。つまり当事者というのは労働争議の最中、先にあつせん申請したほうが弱みを見せたというふうに見られるわけです。組合が申請すれば、組合が音をあげたと見られるわけです。そうではなくて、地方自治体、知事や市町村長があつせん申請できる、そういう制度としてこの際考えたらどうかと。そうすれば労働委員会というものが、もつと躍動的になつていくのではないのでしょうか。もちろん争議行為の自主解決の原則というのはあります。ありますが、広く労働委員会を動かしていくということ、それから労使紛争というものを、できるだけスマートに收拾していくということになりますと、当事者に限定したやり方を考えなければなりません。いずれにしてもいままでの概念、いままでの手続については、再考するべきだと思ひます。ちよつと長くなりましたが、失礼しました。

○高梨 どうもありがとうございます。続きまして、深瀬さん、お願いします。

○深瀬 それでは、私の意見を申し上げます。先ほど花見さんから問題提起がありまして、調整事件、不当労働行為事件を含めて、労働委員会を取り扱う事件数は大変減少しているということでした。この数的な減少と質的な変化ということは、やはり労働

働委員会制度としても組織の点から考え直すべき時点にきているのだらうと思ひます。それからもう一点、不当労働行為の質的な変化、つまり複数組合の問題が三〇何パーセントを占めているということ、それから、また、合同労組の問題でも、いわゆる駆込み訴えというような形で解雇の問題を団交の問題として取り扱つて事件にするということ、こういう点を考えますと、実質的に労働委員会の申立ての事件というのは、労働委員会制度が予定したコースよりも、だいぶ変わつてきたというのが実情だらうと思ひます。

それから、複数組合の併存の問題についても、組合間の競争に労働委員会を利用するという状況もないわけではないと思ひます。また、使用者側に、日本の労働法制の特質でもあり、やむをえない点ではあります。必要以上の負担を課している点もあると思ひます。したがつて労働委員会制度を、この辺で根本的に見直しすることも必要ではないかと思ひます。

それからもう一点は裁判所との関係です。これは昨日、石川先生もちよつとお話されましたように、要件裁量の問題がいちばん中心だらうと思ひます。労働委員会が判断する裁量権の範囲と、裁判所が考えている労働委員会の裁量の範囲とが違つていくということです。労働組合法第七条と第二七条との関係の問題です。この点について私

は裁判所の考え方、特に最高裁判所の考え方というの、だんだんわれわれが考えている正しい方向に向かってきているのではないかと考えております。が、なお基本的な点で相違があります。しかし、この点からいきますと労働委員会のほうも、それに裁判所が応じ易いような努力や体制を取るべきではないかと思えます。例えば中労委の中で、そういう行政訴訟に関する専門家を養成するとかの対策が今後には必要ではないかと思えます。石川先生は昨日、裁判所へ出席されなかったことを残念がっておられました。そういうときには中労委には労働法の専門の先生方もおられる訳ですから是非出席していただいて、労働委員会としての意見も主張していただければ非常にいいのではないかと思っております。

○高梨 どうもありがとうございます。それでは岩山さん、どうぞ、よろしく。○岩山 実はこのパネル討論に入る前に労働側の打合せをしておこうかということで、大橋委員と約五分ぐらい話し合ったわけですが、その五分の間でも意見の違いがかなりはつきりしてまいりました。おそらく、これから追い追いかけてくるのではないかと思えます。大橋委員は、今日、在籍一五年で表彰を受けたわけですが、私は地労委三年、中労委五年ということで、キャリアは大橋委員の半分です。ですから先ほどから大橋委員のお話を感銘深く聞いてお

りました。先ほど花見先生が提案されました内容で、いま労働関係が安定してきているので、労働委員会の機能が低下してきているというご発言があったわけですが、私は必ずしもそういう見方をしておりません。むしろ労働委員会が本来の機能を果たしていないのではないだろうか、そういう視点でものを見るべきではないかと思えます。資料にも明らかのように、平成六年のいわゆる不当労働行為事件の審査の内容を見てみましても、新規申立がゼロの県が八県もあるわけです。八県もあって、係属事件数がゼロという所が四県もあるのです。そういった所が本当に労働関係が安定して、労働委員会に対する紛争処理の申立がないかというのを見ても、必ずしもそうではありません。連合でダイヤル相談を受けているのですが、その相談件数を見てみますと、一九九三年で概ね一、〇〇〇件、九四年で概ね二、〇〇〇件、そして、まだ中間ですが、九五年では三、〇〇〇件になるのではないかと思えます。そういうように苦情処理件数というのは増えてきているのです。しかもその内容を見てみますと、明らかに不当労働行為に相当するよ

ような相談件数があるわけです。したがって新規申立件数ゼロの所に、三桁以上のそういった相談が出てきていることを考えますと、労働委員会本来の機能を果たしていれば、労働委員会に持ち込まれるはずのものが、結果として持ち込めないのではないだろうかと思えます。昨日、石川先生が言われた簡便、迅速、安価というのに、私は実効性というのも加えていいと思うのですが、その四項目に対して、本当に込んでいる状況になっているかといいますと、ほとんどそれに込えていないのではないかという反省が必要です。石川先生は簡便、迅速、安価というもの

を求めても夢のまた夢ということを言っておられました。そういうことを言っている間は、労働委員会制度そのものを形骸化させていくことになるのではないかと思えます。したがって職場における、そういうことを、十分意識した対応が必要ではないかと思えます。いだろうかと思えます。そんな問題意識を持ちながら、これからの討論に参加していただきたいというふうに思っております。以上です。

○高梨 どうもありがとうございます。それでは豊田委員、お願いします。○豊田 基本的な考え方を申し上げておきたいと思えます。結論として申し上げますと、私は、現在の紛争処理システムと

しての労働委員会は制度疲労に陥っていると考えております。ただ問題は、今回のさまざまな背景を考えてみましても、それが労働委員会の関係者によって積極的に提起されてこなかったというのは、どういうことであろうかと思っております。この「労働委員会の関係者」というのは、現に委員である方たちということですが、もちろん現職の委員の皆様方の中には研究者の方たちもいらっしゃいます。そういう研究者の方たちから問題提起はなされているわけですから、労働委員会内部からこの声が上がってこなかったのは、どういうことなのか疑問をもっています。私は労働委員会が制度疲労に陥っていると申し上げたわけですが、これには質的な問題と量的な問題があると考えております。まず質的な問題としましては花見委員が指摘されました、ある種の病理現象があるのではないかというお話です。あるいは深瀬委員が先ほど指摘されました、労対立の問題等がありましよう。それから量的な問題としては、先ほど岩山委員が指摘された問題があるわけです。ただ今回の総会資料で先ほどの事務局長報告にありましたように、事件数が審査事件、調整事件とも労働委員会により、非常に大きな格差が生じてきているというのは、顕著な事実として認めざるを得ないわけです。先ほどの岩山委員のお話によれば、新

規申立件数がゼロの所でも相談はあるのだというお話ですが、それなら、その種の相談はどうして労働委員会に持ち出されないのでしょうか。それは労働委員会は頼りにならずということなのか、あるいは労働委員会に持つて行くまでもないと考えているのか、それとも花見委員がおっしゃる、インフォーマルなシステムの中で解決されていると見るべきなのかどうか、その辺りのところを検証していく必要があると考えております。

それから、もう一点だけ申しあげます。政令指定都市が一一あります。その地労委での調整事件と審査事件を合わせた一事件当たりのコストというものをみますと、平成四年度、平成六年度の単純計算ですが約四五〇万円から約五、八〇〇万円までの幅があるわけです。この事件数の問題はその意味で、コストという観点から見ると必要もあるのではないかと、私は考えております。以上です。

○高梨 どうもありがとうございます。一応、労使の方々からご発言をいただきました。あとは学識経験者として、道幸さんのほうからお願いします。

○道幸 今日のお話を伺って、どうも中労委と地労委の労働委員会に対するイメージといいますか、感覚が違うのではないかと、ということをちょっと感じました。というのは地労委で事件処理をしていますと、八割

近くが不当労働行為事件でも和解で処理されるわけです。これは迅速、柔軟に処理しようと思えば結構できるわけです。そうしない限り和解は成立しませんから。そういう和解中心型に労働委員会をイメージする場合と、もう一つは和解がうまくいかないで、J.R事件のように救済命令に行く事件については、どうしても効果的な救済とか司法審査に行つたときの立証とか、同じ制度でありながら、どちらの方向で労働委員会制度を考えるかによつて随分違うのではないかと思ひます。

そういう意味では中労委の方はどうも後者ですね。地労委段階において、うまくいかなかった事件だけを取り扱っている。そういう事件だけで労働委員会のあり方を考えるというのは、全国的に見ると的確ではないのではないかと思ひます。むしろ地労委段階で柔軟に和解として処理されたものをどう評価するかということ、ひとつ検討の対象にしたほうがいいのではないかと考えております。

それから私は法律家ですから、その立場から、現在の労働委員会制度の問題点を三つ考えております。一つは、いわば不当労働行為の観点です。二つ目は資格審査のあり方の範囲というものは、日本の不当労働行為制度を間接的に望みせしめるというか、漢方薬と逆の意味で、不当労働行為制度に非常

に困難な事柄を持ち込んだのではないだろうかと思ひます。これは是非検討すべきテーマではないかと考えております。三番目は司法審査の問題です。これは技術的な問題ですから、時間があればお話ししたいと思ひます。

最初の不当労働行為制度観については、いままでの複数組合の併存の事件でもそうですが、申立組合を中心に考えていました。申立組合は少数派の場合が圧倒的に多いですから、申立組合と使用者の観点から考えますと、どうしても事件全体をうまく処理できないわけです。ですから、これからの不当労働行為というのは、むしろ職場におけるルールという観点から考えたほうがいいのではないかと思ひます。職場全体で労働条件をどう決めていくか、その決め方との関係で申立組合と別組合がどういう役割を果たしているかという視角をも導入して、事件処理をする必要があるのではないかと。

例えば審問の仕方をもっと職権主義的にして、場合によれば別組合の人から直接職権的に聞くと、救済命令のあり方としてもポストノータイスの名宛人を申立組合ではなく、従業員全体にするとかが考えられます。つまり不当労働行為というのは申立組合とか組合員だけではなく、職場全体である公正なルールをつくらなければ駄目なものにもかかわらず、たまたま特定の組合員を対象にして非常に不公正なことがなされ

ていることなのです。不当労働行為の「犠牲者」は、この表現はあまりよくないので、それは職場全体であるというような不当労働行為制度観の転換というのが、必要ではないかと私は考えております。

○高梨 どうもありがとうございます。これで一わたり終わつたのですが、実は先ほど大橋委員がご指摘になつた労使関係の意味というのは、私も運営委員でこのテーマを決めた一端の責任を負つておりますから、弁明します。今日の社会関係についての大橋委員のご指摘については、おそらく誰も異論がないだろうと思ひます。問題は労資関係ではなく労使関係、つまりエンプロイ、エンプロイヤーの関係が、いまま、どういうふうに変つていっているかというのが花見報告のポイントではないかと思ひます。これをごく機械的に分けていけば、集团的労使関係から個別的労使関係へと、いうようなことで、いまは重点が移つてきて、専ら雇用とか労働条件にかかわることが、労使紛争の一つの原因になつていっていることと、そのようなことで一わたり皆さんにご発言願つた後で、花見委員のほうから何か補足的にご発言があるようですので、お願いします。

○花見 とりあえず二点だけ申し上げようと思ひます。第一は深瀬委員からご指摘がありました、裁判所と労働委員会の判断の違いの問題です。先ほどはちょっと制度改

革のほうに重点を置いて申し上げたので、

と思います。

この重要な問題に触れませんでした。現在の労働委員会制度の一つの大きな問題は、やはり判断の仕方と食いの違いの問題であろうかと思えます。率直に言って労働委員会命令の相当数が裁判所によってひっくり返された場合、裁判所の考え方のほうが妥当だという場合もかなりあるかと思えます。にもかかわらず昨日からのお話の中にも出てきておりますし、我々が当然の前提としております労働委員会は行政委員会として要件裁量を本末持つべきであつて、裁判所の判断と違う判断の仕方がある。

先ほど触れました小西論文と山川論文は非常に的確に、この問題を分析しているわけですが、これまでの裁判所と労働委員会の判断の食い違いの一つの重要な理由は、やはり労働委員会の判断の独自性、要件裁量が必要であるということの必然性についての理論化が十分ではなかった、いわば通常の裁判官を説得するような労働委員会の判断、行政裁量というものについての根拠の理論化が、必ずしも十分ではなかったのではないかということがあるかと思えます。

そのために労働法の特異性とか労使関係の特異性ということを強調してきたわけですが、必ずしもそれは民事裁判の裁判官に対し説得力がなく受け入れられなかったわけですから、その点のギャップを埋める必要があるというのが一つの点であろうか

それと同時にアメリカとの違いは、何と

言つても労働委員会に専属管轄が認められておらず、裁判所としては不当労働行為を民事で判断するという大前提に立っておりません。したがって、そういう併存管轄を前提にする限り、労働委員会と裁判所の判断の食い違いというものは、最終的には、上級審である裁判所の判断に屈さざるを得ないという非常に困難な問題が出てきております。この点が一つ非常に大きな問題です。裁判所の判断のほうに尊重すべきであるとの意見の中にはありますが、私は必ずしも全面的にそれには賛成ではありません。労働委員会の判断が正しい場合、裁判所を説得するだけの努力が必要であつたということが、一つ指摘しておきたい点です。

二番目の点は岩山さんと豊田さんもお触れになりました。特に岩山さんは説得的におっしゃいましたが、実際には紛争が存在するのに労働委員会に來ていないということとです。私は先ほど言葉が足りませんでしたが、日本の社会、特にこの場合は労使関係の中にさまざまな紛争がありながら、一方でインフォーマルなメカニズムによって解決されていると同時に、そういう所で解決されない問題は、裁判所と労働委員会を合わせた三、〇〇〇件の所には上がってこない。その一部がいろいろな行政機関の所に一〇数万件来ているということを示し上

げたわけです。

その最大の原因はすでに指摘し尽くされているところですが、裁判所も労働委員会も時間とお金がかかり、手続が複雑であるということとです。わざわざ長時間を労し、お金がかかる労働委員会や裁判所に來るには、よほど重要なことでなければ來ないわけです。先ほどから言われている中央労働時報の増刊号の中でドイツとフランスとアメリカの紛争処理の紹介があります。特にドイツの労働裁判所の所はよくお読みいただきたいと思えます。ドイツの場合は裁判でありながら、日本の裁判はもろろん、労働委員会手続よりもはるかに簡易なものです。通常一開廷で一時間ぐらいのヒアリングをして、五分ぐらい合議をして命令を出す。後は三週間ぐらいかかって判決文を書く。

そういう処理の仕方というのが、ドイツで労働裁判事件が多いいの根拠なのです。したがって、そういう低廉・迅速な紛争処理機関をつくれれば、たくさんの方の紛争がそこに持つて來られるわけです。日本の場合には裁判も紛争委員会もそうなっていないということが重要な問題点だと思えます。

○高梨 どうもありがとうございます。それでは、これから第二ラウンドに入ります。まだ若干時間がありますので、どなたからでも発言をどうぞ。補足的でも結構ですから、どなたかごさいませんか。岩山

さん、ごさいませんか。

○岩山 労働委員会制度を考える場合、その基本は労使関係の安定に置くべきだと思つていられるのです。そういう視点で、いま職場の中にどういった労働条件、あるいは仕事にかかわる不満を抱えているかということと調べてみますと、調査の仕方にもよると思いますが、概ねそれぞれの組合の八割の従業員の方が、何らかの不満を持つていられるのです。そういった不満にどういった処理の仕方をしていられるかということも、是非ご理解いただきたいなと思うのです。

例えば昇進・昇格への不満です。こういったものに対して不満を持ちながら何もしないというのが、七五・九%もいるのです。職場で話し合つて、何とかその不満を解決するために努力するというのは、わずか五・一%なのです。さらに職制と話し合つて、その不満解消に当たるといふのは一二・九%です。労働組合と話し合つてそういった不満を解決するという回答は、何と一・六%しかありません。ですから何もしないと

○高梨 どうもありがとうございます。第一の不満の処理行動としては、当然そういう結果でもやむを得ないかなと思つていられる。職場で話し合つてうまく解決が着かない、さらに職制と話し合つてうまく解決が着かない、そういった状況の中で初めて

労働組合に相談に来るといふことですから、それはそういう結果が出てやむを得ないと思ふのです。しかし労働組合も通さないうで直接連合へ、あるいはほかの機関へ苦情処理といふか、ものが投げかけられるといふことに対し、やはりもう少し個別企業の労使が本気になって、この問題を考えるべきではないだろうかと思ふます。そこを解決しない限り、紛争の火種はいつまで経つても残っている。そんな立場で先ほどから申し上げておりますので、そういう実態にあるといふことだけは、是非ご理解いただきたいと思ふます。

○高梨 その問題は労使協議制は機能していませんか。

○岩山 まず苦情処理制度はほとんど機能していませんね。労使協議制でそういうことへの解決に当たっておりますが、そこへ出て来るのはまだいいほうです。ほとんど何もしないといふか、それをどうやって吸い上げるかといふことを、労使がそれぞれの仕組みの中できちんと考えていかなければ、どれだけ努力をしても自分からその問題の解決に当たらないといふ人が四分の三もいるわけですから。そのことを念頭に置いた問題の解決を図るといふことが、ある意味では必要ではないかと思ふます。

○高梨 いまの点について使用者側はどうでしょうか。深瀬さんか、豊田さん。

○深瀬 いま岩山さんから言われたお話を

すが、職場の労働者がすべての労働条件、環境について満足して働いているという状況であれば申し分ない訳ですが、職場の中で何か不満があるかと聞けば、それはみんな「ある」と答えるだろうと思ふます。例えば賃金について言うと、多少なりとも不満を持たない者はないと思ふますが、隣の者があれくらいもらつて俺がこれくらいなら、まあいいじゃないかといふ形でおさまっているのが現状で、制度としてはこれがいい賃金制度だともいわれると思ふますが、これからはそういう形ではないやり方を考えなければならぬだろうと思ふます。

こういう個別的な労使関係の紛争をどう解決するかといふことでは、いちばん最初に出て来る当事者は、上司とか、同じ企業の中の労使で構成する従業員代表制とか、あるいは労働組合といふのが出て来るのがいちばん筋ではないかと思ふますが、従業員代表制については組合との関係でなかなか難しい問題があります。しかし今後、こういう問題を解決する機関を考える場合には石川先生が言われたように、簡易、迅速、低廉といったことのほかに、労使双方から親しみやすいといふ要件が特に必要になつていふのではないかと思ふます。

○高梨 どうもありがとうございます。では大橋さん、どうぞ。

○大橋 では簡単に言います。岩山さんと

意見は違わないのですが、問題の本質は個々の労働者に不満があつて、それをどう吸収するかではないのですよ。労働運動というのは本来、どう宣伝、煽動していかかといふのが労働運動の本筋なのです。確かに労働運動には自然発生的な歴史的要素があります。やはり戦後、GHQの指導もあつて労働運動が解禁になつて一年で「あつ」といふ間に三五〇万も組織されたといふのは、お上のお墨付きもあつたけれど、やはり指導者が宣伝、煽動したといふことだと思ふのです。それから日本自体、経済自体が窮乏化して来たといふこともありましよう。ですから労働運動本来の宣伝、煽動といふことは、平たく言えばストライキをやりたくない人に、ストライキをやらなければならぬのだと自覚させることなのです。「階級意識」といいますかね。

それから労働組合にまともな活動がない、自分は無所属でいたいといふ人も世の中にはいるわけですから。しかし、それはいけないのだと。ほかの組合に入つてもいいけれど、とにかく労働組合に結集して労使対等で取引していくといふのが、近代的な労使関係なのです。つまり学校出て就職した人が、全部組合員としての説明を受けて職場にいるわけではないので、それをどう啓蒙して教育して、何もやりたくない連中を宣伝、煽動して、いかに闘いを組織するかといふのが労働組合の使命ですからね。そういう

宣伝煽動といふことと、もう一つは不満を抑えるといふ使命もあるわけですから。団交の取引で負の部分がありますからこれはやはり組織的に我慢しましょうといふことで抑えらる。それによつて労働運動が発展していくのです。

その辺が最近はずかしくなつていないから、先ほど花見委員が言われたような遊離現象が起きるのです。問題はそれを病理現象と見るか、あるいは社会現象ではあるけれど、それは一つの発展過程の問題だといふふうには評価するかなのです。私はこれらの労働運動は希望が持てると思ふます。いまはだいぶ底にいますが、これからまた第二期高揚期になるといふことで、岩山さんに期待しているわけですから。

○高梨 大いに期待いたします。それでは道幸さん、何かございますか。

○道幸 私は司法審査について、一つだけ付け加えたいと思ふます。最近の司法審査で労働委員会の命令が取り消される原因には、二つあると思ふます。一つは先ほど深瀬委員や花見委員がおっしゃつたように、不当労働行為の成否を判断する視角が、私法的な基準で判断しているのではないかの問題ではないかと思ふます。それからもう一つは、いわゆる取消訴訟段階における立証といふか、具体的な事実関係の認定の問題だと思ふます。これは取消訴訟段階で新たな立証まで認めておりますから、どうし

ても不当労働行為の成否がデリケートなケースなどでは、取消訴訟段階において新証人が出て来まして「実は委員長勤務成績が悪かった」とか、そういうことを新たに出生されますと、心証が随分変わるということがあるのです。

ところが労働委員会の命令というのは一種の行政処分ですから、違法性の判断基準時は、いわゆる処分時説です。つまり命令を出したとき、そのときの事情で適否が決まるという原則になっているのです。したがって新たな主張というのは、その命令を書いたときにはそういう事実というのは我々にはわかりませんから、後から出されて「いや、本当は違法だった」ということを裁判所に言われても、我々としては非常に釈然としないわけです。

これが普通の行政処分なら認可でも許可でも、考慮する事項というのはある程度決まっておりますから、行政庁として当然それを考慮すべきだといえます。こと不当労働行為の審査になりますと、実際は民事訴訟的であり、職権主義的に調査するのは難しい。そうすると、やはり取消訴訟段階における立証のあり方について、何かの形でチェックすることをしなければ、労働委員会としては非常に不利な闘いを余儀なくされるのではないかと思えます。ですから現在取り消された事件を詳細に調べて、できればどういう証拠や証人が出て来たかとい

うのを、チェックする必要があるのではないかと考えております。

○高梨 どうもありがとうございます。それでは、これで前半のほうを締め括りたいと思います。先ほどの花見委員の問題提起で、これは是非休憩時間中に皆さん方でお考えいただきたいのですが、問題は労働組合の組織率が低下して、労働組合が本来果たすべきさまざまな紛争処理的な機能が弱まってきていることが、一つの大きな問題なのです。もう一つは、いま規制の緩和と撤廃の大合唱で、ますます労働市場の流動化を促進しようということですが、こうなりますと、どうしても個別的な紛争が増加せざるを得ないだろうと、私は思うのです。現在、そういうことは何々一〇番とか、

労政事務所の相談件数が増加しているところに現れているとおりです。こういうようなところで先ほど岩山委員から、さまざまな職場の不満が潜在化して、顕在化していないというお話があったわけですが、こういうような処理システムが現行制度の中で、労働委員会なり裁判所なりのいろいろな組織があるわけですが、これをどういうように改革していったら、こういうさまざまなフリクションがうまく解決し、労使関係の安定を継続、維持できるかどうかということが、私はポイントかと思っているのです。

そのようなことで、後半のパネルディス

カッションはそのところを重点に、将来展望を含めて進めたいと思います。それではここで一〇分ほど休憩して、再開は二時半ということになります。よろしくお願ひします。

(休憩後)

○高梨 定刻になりましたので、パネルディスカッションの後半を再開したいと思ひます。

いま前半のディスカッションの中で、サブテーマの一と二は、だいたい大枠問題の指摘がなされたかと思ひます。これからパネルディスカッションのいざばんメインテーマであります「二一世紀を展望して」に入りまます。いままでの労使紛争処理システムの現状について、いろいろ問題点の指摘がございました。これを踏まえて、我々労働委員会のメンバーですから、労働委員会制度をもし見直すとしたら、これからのたいどういいう見直しの内容になるのか、この点についてそれぞれのパネラーの方々からご意見を伺ってまいりたいと思ひます。

最初にプレゼンテーションをされた花見さんから、もう少し後半の「展望」について、具体的詳細に問題提起をお願いしようと思ひます。よろしくお願ひします。

○花見 サブテーマの三番目は「紛争処理システムと労働委員会制度の見直しの論点」

というところで、現行制度の長所と短所でございますが、これは私が最初に申し上げましたところからおわかりだと思ひますが、いままで指摘をされましたような労使関係の変化の中で、問題は労働委員会制度は集団的紛争処理に力点を置いていることと同時に、他方において非常にリーガリスティックな処理の仕方になってきているということは、最大の問題点であろうかと思ひます。

その中で、リーガリスティックという意味は、先ほど申し上げたように、裁判所と労働委員会の判断の基準の違いということですが、一つの大きな問題としてあるわけでありまます。同時に手続についても改めて指摘するまでもなく、民事訴訟に限りなく近くなっているわけでありまして、民事訴訟を下手に真似をしているのが労働委員会の手続の現状ではないかと。

昨日、石川先生は、一つ大変私も公益委員をやっている者にとつては耳の痛いご指摘を、非常に真剣に言われたわけですが、「争点整理をせずに審問をやっている公益委員がいる」というふうにおっしゃったわけがあります。石川先生は、たぶんその点は完璧におやりになったのだらうと思ひますが、私はどうも個々の公益委員の心構えということに果たして尽きるのかどうかという疑問がございます。

私は労働委員会は最初に東京都の地労委をやらせていただきましたが、そのときに

私は全く民事訴訟の手續というものは素人でございまして、どういふふうにするかというところは全くオン・ザ・ジョブ・トレーニング、いきなり審問をやれということでは、どうやっていいのかわからないで、ほかの委員の方の審問を一回拝見して、「ああ、だいたいこういふふうにやればいいんだな」ということで、あとは古参の使用側委員、労働者側委員からこづかれながら、「若僧、こういうふうによれ」といふふうに教わりましてやったのです。つまり、そういう意味ではいつの間にか民事訴訟に近いやり方というものが定着してしまつて、あまり疑問を持つことなくそれに従つてやつていくというのが実情ではないか。

民事訴訟も、つまり争点整理というような裁判所でやるようなことをきちんとやらずに、漫然とやるということ。ただ、それは、先ほど指摘をしました労働委員会と裁判所の判断の違いということがあります。観点が違う、つまりグローバルというかマクロ的な観点から判断をする前提としての審理、そういう違いがあるかもしれませんが、いずれにしてもあまりに時間が長くなる。

先ほどドイツの労働裁判所のことを申し上げたわけですが、誤解を恐れず若干極端に表現をすれば、ドイツの一時間で審問を終わつて、五分で合議をして、結論だけ伝えて、あと判決を書くというのは、

かなり単純な事件ではあります。相当数がそういうふうにして処理をされております。地労委のレベルでおそらくそういうふうな処理の仕方ができるものも、相当数はあるのではないかと。もちろん、そうでない複雑なものが非常に増えてきて、それは先ほど私が「病的」と言つたのは、何の否定的な意味で言つてゐるわけではないのですが、圧倒的多数の日本の労使関係からいうと特殊なものに集中している。その場合にはそう簡単には事実認定が終了しないかと思ひますが、基本的に恐ろしく時間のかかる手續の運営がいつの間にか定着してしまつたということは、一つの問題であるかと思ひます。

もう一つ、これは先ほどから触れております小西論文に的確に指摘されておりますが、裁判所と労働委員会の事実認定の仕方が、つまり労働委員会は合議で事実認定をやつておりまして、しかもそれは大きな労働委員会、中労委などの場合は一三人、少ない所でも五人の公益委員の合議で事実認定が行われるという非常に特殊な形になっております。そういう意味で、個人も姿勢を正してやる必要があるということには確かにそうであると思いますが、これまでの取扱い、制度の問題があるのではないかと。もちろんその前提としては、ドイツの労働裁判所と違ひまして、日本では労働委員会の手続でもほとんど圧倒的多数が弁護士代理になつ

ています。ドイツの労働裁判の場合は、たしか三分の一ぐらいが弁護士代理、三分の一が組合代理、三分の一が本人訴訟であります。そういう大きな違いが五〇年の間に定着してしまつたということ、これを一朝一夕にそう簡単に、個人の心構えでいくら頑張つても変えられないのではないかと。その点に関連しまして、この機会に、裁判官をおやりになつていて労働委員会の委員におなりになつた方が会場におられると思ひますが、裁判官の方でも労働委員会に來ると、やり方が変わつてしまふのではないかと。裁判所のようなやり方はなかなかやつておられないし、やることには、いま申し上げたような条件で非常に難しいのではないかと。いふふうにして思つております。その辺のことをもし裁判官の方からご説明いただければ非常にありがたい。

○高梨 いま花見さんから問題提起のあつた件について、ご意見をまず伺つていきたいと思ひますが、道幸さんどうですか。

○道幸 確かに民事訴訟的になつてゐるの現状はあるのです。とはいへ、審査委員が言わば主体的に審問を進めるといふのは非常に難しいのです。少なくとも初めは漫然と聞かざるを得ない。だんだん事実の全体像がわかつてきますと、こちらから積極的な質問はできますが、争点自体何かといふのがわからないときに争点整理はできません。

民事というのは、争点がはつきりして、その部分だけ処理するといふんですが、労働委員会の場合は、それこそ何が争点かわかるとだいたい解決のメドがつくということとです。そのためにはどうも初めから審査委員がしゃしゃり出るよりは、黙つて聞いていたほうが適切な処理ができます。私も初めはしゃしゃり出て幾度となく失敗して、特に代理人の方から「お前はよく途中で質問して、よくない」とかいろいろ言われました。当事者の立証・反証を何回かしてこれ以上無駄だということになると、争点整理的な処理をします。

そのタイミングともう一つは当事者がどう努力するかが重要で、当事者がともかく早く解決するといふ気持がないときに、審査委員がいくら頑張つても駄目です。あつせんの場合は当然そうですし、不当労働行為事件でもそうですから、労使はあくまで自分の問題として努力してほしい。

その点では、アメリカのNLRBとは違ひます。NLRBの場合は、日本の公取と同じで、行政指導型で、タイム・テーブルに従つて事件処理ができます。日本の場合はそういうことをやつたら絶対失敗しますから、NLRBのいろいろな試みは直接持つてくることはできないのではないかと考へております。

○高梨 どうもありがとうございます。では、大橋さん。

○大橋 道幸先生は、審問指揮は非常に厳しいです。私は随分発言停止を命ぜられましたが、ちよつと言つておきます、恨んでいるわけではないですがね。

高梨先生、いまの花見委員と噛み合う議論をしたら、もう時間はないのです。ですから、複数組合の問題は、私はチャンネルを変えて問題提起したいと思うのですが、花見委員は、少数組合というのは病理現象だと、そういうとらえ方ですか。

○花見 病理現象というのは、先ほどから申し上げるように、私は否定的な意味では使っておりません。

○大橋 それは議論してもしょうがないから。私は端的に申しまして、複数組合の事件が定着したといわれています。年度によっては半分ぐらいです。これは、なぜかということですが。実は私は、いまN.T.Tの少数組合の事件を参与しているのです。多数組合は二〇万人で、少数組合というのは多くて一、〇〇〇人、他は二〇人、三〇人です。要するに、多数組合は、圧倒的な組織率で九九%を優に上回っている。残りのコママ以下を少数組合が、しかも一つや二つではない、締めき合っている。象と蟻の如き関係です。

そこで、経営・法曹の方は、よくこういうことを言うのです。一万人の組合などというものは、ざらですね。岩山さんのところなどは、ざらでしょう。

○岩山 はい。

○大橋 一万人の多数組合があつて、少数組合が二人だと。では、二人のほうも、これは団結権があるのか、団体交渉権はあるのかという極端な問題提起をするのです。

憲法で団結権、団体交渉権を定めている国民の権利ですから、これは人数の問題ではないと私は思います。ところが、私がいま参与している事件で、下部組織組合の要件について相手方の代理人が「二人では駄目だ、少なくとも三人いないと労働組合の要件はクリアできない」、「なぜか」と言つたら、「それは、一人だつたら多数決原理が応用できない、一対一だから。三人だつたら、これは二対一で多数決原理、つまり労働組合の要件というのは自主性と民主性だから、民主性を担保するものとしては、多数決原理が応用できる数というのは最低三だ、だから二は駄目だ」と、こんな理屈は聞いたことがないですが、そういうふう

に答弁してきました。そこで、世の中にある少数組合を分析すると、複数組合併存下の少数組合と、単数、つまり組合は一つしかない、しかも多数を指さない、目指す努力もしない、そういう単数の少数組合、それに安住しているものもある。

例えば、某有名食品メーカーなどは、どうして少数組合になつたかという、対抗馬、対立候補が立つて、相手の候補が圧倒

的多数で委員長に当選してしまつた。そうしたら当選した者を翌日除名してしまうのです。結局少数派になつて追い出されてしまつた。つまり、自分たちのグループだけで何とか勢力を温存したい。孤立してもいいのです。孤立しても自分たちの城を守りたい。だから小さく、小さくなつてしまふのです。労働運動としては、これは力を持ってないわけです。

しかし、そういうさまざま少数派運動というものを、全くいまの世の中で否定することができたらどうか。確かに交渉力はありません。ストライキもできません。多数組合を上回る労働協約、労働条件を引き出すことも、まずこれは絶望的です。絶望的な中でなぜ闘っているか。それは、それなりの存在理由があるわけです。

しかも裁判所の判例などを見ますと、例えば、去る三月、三菱重工長崎造船所事件の福岡高裁判決がありましたね。作業服や防護服を着る時間が労働時間であるかどうかという争いですが、結局あれは一番、二審と〇・二%の少数組合のほうに軍配が上がつたのです。要するに、少数組合の闘う場としては団体交渉が本来のだけれども、裁判所に訴えて、そして労働者の権利を確保していく、積み重ねていく。これは多数組合にしてみれば、こういう闘いをされると内心忸怩たるものがある。本来彼ら多数組合がやらなくてはならないのですから、

彼らが仕切らなくてはならない。完全に一〇〇%仕切られない部分を、落ち穂拾いと言つてはわるいけれども拾っているわけです。拾つて、中にはごみみたいなものもあるけれども、たまたま真珠を拾うこともある。そういう闘いというものを正統か、異端かではなく労働運動のトータルとして評価して考えていく必要があるというふうに思います。ですから、少数組合運動というものも、病理現象としてとらえてやることはできない。

アメリカのように排他的団交権というのが、我々の民族の文化とか風土に馴染むかどうか。排他的団交権は、要するに五一%取つたほうが勝ちなのです。四九%は、ノーなのです。五一%取れば、それで交渉単位制ですから、排他的団交権ができる。四九%はできない。これが排他的といわれる所以です。

民主主義の国というのは、割り切り方がそういう点では優れていると思います。余談ですが、この間のケベック州独立の選挙などは、五〇%と五〇%、紙一重でしょう。それでも零コマいくらでも多いほうが勝ちということになるわけですね。

しかしながら、それには公正代表義務というものが伴うわけです。要するに、五一%は多数組合で排他的団交権を得るけれども、残りの四九%の利益を代表する、公正に労働者全体の利益を代表すると、そういう

う風土なり価値観が日本にあるだろうか。私はないと思うのです。

ですから、日本の企業別労働組合というのは、組合員のことしか面倒を見ません。これは、もつともそうしないと組織は拡大しないのです。例えば日立は、大林素子のクビを切った、吉原知子もクビを切った。しかし、クビを切っても、彼女たちは組合員ではないのです。だから、日本バレーは負けるのです。要するに組合員でなければ、これは守らないのです。それによって企業別組合というのは、勢力を伸ばしてきたのです。もし組合員でなくても、組合費を払ってなくても守っていくといたら、これは組織論としては通らないと私は思うのです。だから、そういう日米の違いがあると思います。

もう一つは、最近、労働基準法とかが改正されまして、時間外労働とか、あるいはフレックスタイム制とか最近では一年単位の変形労働時間制などと。それは、三六条にしても何条にしても、事業所ごとの過半数の労働者の代表、過半数の労働者で組織する労働組合がある場合は、その労働組合とね。だから、一つの会社に一〇個事業所があれば、それを全部過半数労働組合が取ってれば、労働基準法の要件をクリアできるわけです。一つでも取ってなければ、この所は駄目ということになるわけでしょう。

この場合に、結局二五%の賛成があればいいのです。二五%だったら、五〇%の組合で二五%が多数派になるわけですから、二五%は五〇%になる、五〇%は一〇〇%ということになります。だから、二五%を得れば、一つの組合で、事業所単位で、それは時間外でもフレックスタイムでも何でもできるわけです。それが残りの少数派を公正代表義務として、要するに義務として、倫理的に義務的にそういうものを背負えるかどうか、そういう価値観や風土はありません。だから、排他的団交権というのは、我々に馴染まない。そもそも企業別労働組合と排他的団交権というのは、これは一致しないというふうに思うわけです。

ですから、そういう法律構造になっている限り、我国において少数派の団結権、団交渉権というものを、それは使用者は認めたくないけれども、認めざるを得ないのではないですか。その上に、結局平たく言えば、多数組合と企業との、要するに企業別労働関係によって今日の日本経済があり日本があるわけです。これだけGNPが発達したのは、労使協調、企業別組合が協力してきたからなのです。その果実を一手にいま企業が頂いているわけですから、そのコストといえますかその対価としてそういう鬼の子みたいのも、やはり吸収せざるを得ないわけです。それを排除して少数派の団交権の団結権を排除することは、

法律上も実務上もできないと思う。もともと少数派というのは信念の集団なのだから差別したからといってツブれるものではない。多数組合の価値観がすべてではないというのが私の見解です。

○高梨 ありがとうございます。先ほど花見委員から提案されたことですが、会場のほうで裁判官出身で公益委員をやられている方はおられますか。日本の労働委員会制度は、だんだん民事訴訟手続に限りなく近づいている。裁判所から労働委員会に來てのご印象で結構です。中労委の猪瀬委員、どうでしょうか。

○猪瀬(中労委・公) 私は昨年の一〇月から中労委の公益委員をやっております。それまでは長年裁判所におりました。今日はパネリストのご議論を聞いて勉強するつもりで来ましたので、発言の用意はございません。ただ乏しい経験から一、二感じたことだけ申し上げます。

確かに労働委員会と申ししても私の場合は中労委であります。中労委の不当労働行為の審査について、思っていたよりも何かゆつくりとした審理の経過をたどっているというのが実感でございます。やはり専門的な行政機関として不当労働行為の事件を処理するには、もつと迅速な処理ができないものかなということを感じております。

その一つとして、確かに争点がよくわからないで審問に入るといふ問題がありはしないか。もし、そうであれば、これは、非常に審査の遅延を招く大きな一つの原因であるかと思えます。争点をできるだけ詰めて、それから審問に入るといふことが必要だと思えます。そのためには、調査の手続、これは審問の言わば準備手続的な機能をも果たすものだと思いますので、調査の手続というものを十分活用して、そして審査に当たる担当委員は争点について双方の当事者とよく打合せをして、そのために調査の期日が何回か重ねなければならぬということになって、それはそれでよろしいのではなからうか。

そして、必要最小限度に証人等の数も絞る、あるいは場合によっては、証人取問をするまでもなく陳述書等を提出してもらって、それで証人取問に代えるということも考えられると思います。それから、調査の段階で争点を整理する過程で、両当事者と間で打合せをする中から、労働委員会側と申立人、相手方との間がかなり共通の認識を持つということもできるのではないかと、これは言うことは簡単ですが、なかなか実行は難しいのですが。

そういうふうにして認識をできるだけ共通にし、争点を絞り、そうしますと証拠調べもかなり限られた範囲でやればよいということになって、効率的な処理につながることでしよう。その面での一つの努力です。

が、そのように感じております。それだけで足りるという単純な問題ではないと思いますが、それ以上のご意見は差し控させていただきます。

○高梨 貴重なご意見、どうもありがとうございます。ございました。

○伊勢(秋田・公) 私が委員になる前に秋田の弁護士出身の委員をなさった方が、元裁判官だったのです。秋田地労委の会長を一〇年ぐらいやっておられまして、いまは亡くなされましたが、その先生は裁判官を長くやっておられたにもかかわらず、審査は和解第一主義だったのです。徹底した和解第一主義で、一〇年の間命令を一本も出さなかった。

ところが、解決しなかったのかというところではないのです。結構解決しているのです。いまだと言うと、調査を自分で一生懸命やられて、調査の段階でほかの公益委員の先生方にはまず待つてもらって、ときによつては組合に乗り込んでいたり、会社に乗りに入っていきたり、非常に精力的に和解に努力された。

私が委員になったころ、弁護士出身以外の公益委員の先生方は「命令」というのはどうやって書くんだらう」というようなことを言われたことがあります。ですから、裁判官出身の方でも、地労委のやり方としては和解がいちばんいいんだと、そのような信念でもってやっておられたと、そうい

う先輩の方もおられましたので、一つ紹介だけさせていただきます。

○高梨 どうもありがとうございます。それでは、先ほどのことですが、これから展望の議論で少しいろいろな意見が出る可能性もありますが、制度改正についてご意見を伺いたい。岩山さん、ございますか。お願いします。

○岩山 労働委員会制度の長所と短所につきまして、先ほど花見委員からの確に触れられておりますので、労働側委員の立場で労働委員会制度に対して評価を加えさせていただきます。

むしろ労働委員会制度を私どもとしては積極的に評価するという、そういう立場であります。評価の理由はいくつもあるわけですが、一つは、いろいろな意見はございましたが、労使の紛争処理機関として大きな役割を果たしてきたことは、率直に評価できるのではないだろうかというふうに思います。二つ目は、特に複数組合、少数組合の労使紛争の解決に、相応の役割を果たしてきていると思っております。三つ目に、紛争の解決を通じまして、労使関係の安定に大きく寄与してきている。四つ目は、公労使の三者構成が、特に紛争処理、労使関係の安定に有効に機能してきたのではないだろうかと思えます。

この機能をさらに拡大強化をするような

方向で私どもは取り組むべきだという立場から、これはまた大橋委員と意見が分かれるところではありますが、個別紛争についても、できれば労働委員会の中で対応できるような形に是非ともしていきたいと考えております。そういった立場で、先ほどからいわれる紛争の火種、ここを解決しない限りは、労使関係の安定はあり得ないという立場からすれば、これからは個別労使紛争、これをどう労働委員会の中で取り上げられるような仕組みを作っていくべきか、ただ、この問題については、まだ労委協の中でも具体的に方向性が定まっております。したがって大橋委員と意見が分かれても当然のことではありますが、何とかこの問題についてもできるだけ議論を詰めて、より有効に機能するような労働委員会制度に持っていきたい。

が、二回目になりますと、また争点がかかる大きく拡大をしている。三回目にまた拡大をして、四回目に振り出しに戻すと、そういうことで争点の整理がかなりついていっている中で、労使の微妙な違いの中から争点が調査の都度拡大してきているということに対して、本当に和解する意思があるのかどうかということを経営側に問いたときもでございます。

とりわけ少数組合の紛争処理に当たっては、極端に経営側が、複数組合、少数組合に対して異端視をしているようなところも見受けられます。また労働組合のほうも、ある意味ではいたずらに争議を引き延ばしているような、建て前でものを言うようなところが、かなり根深く残っていますし、例えば和解条件などを出してくるに当たっても、その和解条件が我々が考えても着にも棒にも掛からないような和解条件が出てくることもあります。そういうことに対して労使の参与委員がもう少ししっかりした対応をすれば、労働委員会はもっとも有効に機能していくのではないだろうか、そういう面での制度改革を我々は求めているなと思っております。

○高梨 ありがとうございます。使用者側の豊田委員、いまの件でご発言お願いします。

○豊田 私は、長所と短所ということで花見委員が整理していただいている問題点の調査というの、一回目の調査で九分ど

中で、あえて加えれば、命令の納得性という問題があると思っております。これは不服率を見ますと、圧倒的に不服率が高いのはむしろ初審の被申立人側、経営側ということになるわけでありまして、命令が十分な説得力を持たないとすれば、どこに問題があるのかということになりますと、私はそれは事実認定の問題に返ってくると思っております。

それよりもむしろサブテーマの「見直しの論点」という所に私は入りたいのですが、先ほど伊勢会長のお話を伺っております、私の考えておりますことと審査事件については全く結論は一緒であります。つまり、これからの労働委員会の審査事件というのは、和解前置をまずとつたらどうかということでありまして。それは調査という形で結構だと思えますが、中身は当事者の歩み寄りの余地を徹底的に追求していく。その上でどうしてもその和解が不可能であれば、その段階で審査を打ち切ってしまったらどうか。つまり審査事件はそこまでという考え方をとつてはどうであろうかというのが、暴論かもしれませんが私の考え方であります。

調整事件であります。これは昨日の石川先生のお説を待つまでもなく、調整事件で果たす労働委員会の役割は大きいと考えておりますが、その際にどうしても整理しなければいけない問題は、現在のあつせん

と調停との仕分け方だと考えております。事実上はあつせんという名前の調停をやっているわけでありまして、あつせん案という名前の調停案を出しているというのが実務であります。これは少なくとも実定法上はそうなっていないわけ、あつせん調停というものをどうこれから仕切っていくのかということが大事だろうと思っております。

次に個別紛争への対応ですが、私はこれは積極的に考えたいと思っております。ただ、その場合に問題が出てまいりますのは、集団的な労使関係に関するノウハウ、あるいはその資源を持つている労働委員会が、個別労使紛争に果たして対応しきれぬか。つまり労働委員会にそれだけの専門性ありやということを問われたときに、委員会側はどう答えられるのかという点が残っているだろうと思えます。したがって、個別紛争に対応するというのは私は積極的に考えたいのですが、そのための条件整備をする必要があると考えております。

○高梨 どうもありがとうございます。ただいまの件で使用者側、深瀬委員、ございますか。

○深瀬 ただいまのお話に多少付け加えたいと思えます。不当労働行為の事件でも七〇―八〇%までは和解で解決するという点かと、これは労使関係の継続性という点からは大変いいことだと思っております。ま

た公務使の三者構成が説得力があるという点と、これによって使用者側、組合側双方が利益を発見することになるという点が特に大きな意味を持つていっているのではないかと思います。

ただ、この労働委員会という制度をそのままの形で個別的な労使関係の紛争の処理までに拡大するということになりまして、どこ迄取り扱うかという組織の問題とこれを担当する人の経歴などから多少懸念を持つております。いまの集団的な労働紛争の処理が、労使関係の安定という基本的な目標を狙っているわけですが、そういうことよりもむしろ憲法で認める労働基本権の保障が目的のような感じを少し持ち過ぎているのではないかと。そういう点からいいますと、労働委員会の組織をそのままの形で個別的な紛争という純粋な民事事件を担当することになりうるのか。また今迄の経験が個別的な紛争処理のノウハウになりうるのかという点について疑問を持っております。

したがって、労働委員会が個別的労働紛争を取り扱う場合にはそういう心構えの点、職員の教育の問題、使用者及び労働者が非常に近付きやすくなるのかという点については、十分な教育なり組織の改編なりが必要であると思えます。

○高梨 どうもありがとうございます。

○大橋 いまの件、私は、率直に言つて動機が不純だと思つております。労働委員会の事

件が減つたから個別紛争を引き受けると、要するにこういうことなのです。個別紛争を受け入れるべしという賛成論者は、団結権の法律構造を無視している。だから、国民のニーズがないのに、役人が予算を使いきる発想で、橋を架ける、道路を造ると似たようなもので、これはそういう要求は全くないのです。

労働委員会が、例えば個別紛争というのは、解雇事件とか賃金不払い事件とか、そういうノウハウもないし受皿もない、能力もないと私は思うのです。しからば労働基準監督署の役割はどうなるのか。そういった法体系、行政構造からいって、これは無理だと思つて。労働組合の側からいっても、結局、労働組合をつくつて組織することによって、要するに危険を多少は背負い込んで労働組合になるといふことは、そして自分たちの権利を守る、団結すると、そういう発想ではないのです。

要するに、組合がなくてもいいと、ノンユニオンなのです。だから組合がなくても救済できるということになるわけですから、これは労働組合から見たら組織的にマイナスです。いまだかつてそういう無組織の人たちは迂回するわけですが、一般合同労組に入るとか、要するに事後加入によつて調整事件なり、あるいは団交拒否事件で、地労委の組上げられるわけですから、個別的紛争でもその道が開かれています。

だから、いまの構造、いまの方法でも、それは十分個人のバラバラの個別的紛争を労働委員会に現にやっていると、それをもっとやりやすいような方向にしたほうがいいと思います。

○高梨 ありがとうございます。それは個別紛争処理のあり方については、いろいろ見解もございましょうが、私は個別紛争処理のシステムがないということが一つ問題だと思えますので、その点について花見さんのお考えがもしあったらご指摘、ご披露願いますか。

○花見 個別紛争そのものが増大しつつあるということは事実でありまして、それが必ずしも機能的に処理をされていない。例えば、労政事務所というような本来個別紛争を処理する機関ではない所に、わかっているケースだけでも七万五、〇〇〇という数字が行っている。そういう事実からして何らかの処理が必要であるという認識に立つとすれば、現在の民事裁判制度によって処理をするということは、これまで指摘されましたように時間とお金の点で非常に抑制され、結局解決をする場がない。それが少数組合の事件として労働委員会に出てくる、それはそれで一つの処理方法であります。もう少しそういうやり方でアクセスできないような問題を、何らかの形で処理する必要があるのではないか、ということが最近一般的に指摘をされているところ

であります。

そういう個別紛争を中心とした労働事件の処理ということを考える場合に、現在の労働委員会制度を手直ししてそこで処理するか、あるいはほかに新たな制度をつくるか、あるいは二つのオルタナティブが考えられるという二つのオルタナティブが考えられるわけです。

私は、日本でも労働裁判所制度というものを考えることは、全く意味がないというふうには思いません。しかし、実現可能性という点からいうと、憲法論もありますし、そういうことを含めておそらく政治的に不可能であると思われまます。

一方でそういうニーズがあり、他方においてこれまで検討してまいりましたように、労働委員会の機能が低下しているという事実があります。労働委員会制度というものを再検討する場合には、新しいニーズに対応する改正をすることが、かなり具体的な策論としてはフィージビリティがより高いだろうというふうにも思っています。石川先生が昨日いくつか重要な問題点を指摘されましたが、その大部分は私の考えと共通で全面的に共感しつつ伺ったわけですが、一つだけ考えつかなかったことがあります。石川先生は調整に関しては地労委の役割というものを非常に高く評価され、これは大変に見識のあるご議論だったというふうにご感銘をもって伺ったわけでありまます。つまり、労・使・公益、石川先生の言

われたように、政府でない公益、そういう三者で問題を処理する安全弁みたいなものが各都道府県に存在するということが、何らかのときに非常に有効であるかというところは、先生の卓見ではなからうかと思えます。他方、審査にしましては、現在の五審制はコスト・パフォーマンスとしてあまりにも無駄なものではないか。

岩山さんご指摘になりましたが、地方労働委員会によつては事件が全くないという所があるわけです。それはそれで調整というふうなものを含めて、つまりその場で労・使・公益がいろいろな形の具体的なコミュニケーションを通じて問題を解決していると、そういう機能は否定できませんが、不当労働行為事件処理の機関というものをいまいち置いておく必要があるかどうか、かなり疑問なのではないか。

そういうことを考えますと、現在、労働委員会にアロケートされておりますヒューマン・リソース、人材、国家予算、都道府県の予算というふうなものを考えると、これを有効、適切に活用するという方向で検討をしたほうがベターであろう。具体的なやり方としてはさまざまものが考えられますが、何度も言いましたように重要なことは、あまりにリーガリストティックになっている手続というものを抜本的に改正し、非常にインフォーマルなアプローチができるような制度にすべきであろうと考えます。

私は都の労働委員会を一〇年ちょっとやりました、中労委を現在やっておりますが、都労委の経験から中労委に参りまして非常にびつくりしたことは、さまざまな日常生活が大変儀式化されていて、無駄がかなり多いのではないかと。私のような非常識な人間にはわからない、儀式というものの重要性というのはあると思いますが、それにしても、あまりにフォーマリスティックになり過ぎていてのではないかと。この辺で五〇年というのは、金属だつて疲労するわけでありまして、制度もやはり疲労を起しているのではないかと思えます。いま申し上げたような観点から、抜本的な活性化が必要だろうと思っております。

○高梨 ありがとうございます。道幸さん、最後にございますか。

○道幸 事件処理のあり方について、例えば、事件を和解で処理する場合に痛感したことが、二つあります。

一つは、いわゆるボス交という言葉があるように、和解には論理が必要ではないのではないかと思いましたが、実際にやってみますと、和解というのはかなり論理的な説明が必要だということがわかりました。というのは、まずボスがいない。特に組合側にリーダーシップがないというかボスがいませんから。ボスがいない社会では論理というのは非常に重要で、その場合の論理というのは比較的法的な議論と近いとい

う感じがしました。

もう一つは、和解の契機というのは強制力、つまり和解が駄目な場合はこういう命令が出ますよというのがいちばん重要で、特に組合が弱い場合はそれしか説得力の材料がないという場合も少なくありませんから、そうしますと効果的な和解をさせるためには、どうしても強い牙というか、実効性のある救済命令がなくては駄目だと思います。そういう意味では、実効性のある救済命令と和解というのは連動している。

これを個別紛争との関係で考えますと、個別紛争を処理する場合には、前者の論理的な能力ということについての程度の力量があるかと、もう一つ決定的だと思ふのは強制力の問題があります。つまり、このプランほどの程度の強制力を考えるかということがはつきりしませんが、一定の強制力がなければ個別紛争の効果的な処理はできないのではないだろかと思ふます。そうすると、逆に強制力を付与するだけの機構をどう作るのかというジレンマに陥りまして、そこをどう考えるかがポイントではないか。私は労働法の研究をしておりますから、こういうことを処理する機関があったほうが、労働法学者の雇用政策上プラスになり、その点からは諸手を挙げて賛成しております。

○高梨 どうもありがとうございます。ここで皆さん方はまだいろいろご意見

があるかと思ふますが、最後に私なりの意見をここで披露させていただき、締めくくりに代えたいと思ふます。

最近、個別紛争処理の問題が学界でも大変議論になってきまして、いくつかの論文も出されております。それから自己宣伝ではありませんが、私はいま所長を務めております日本労働研究機構でも、「個別紛争処理システムの現状と課題」ということで調査報告書をこの三月にまとめております。これは、専修大学の手塚先生が委員長ですが、こういうことで、あちらこちらで議論が発酵し、労働省の研究会でも、つい最近これに関する提言がだされているのが現状であります。

これで何年かかって具体的に制度改革が進むかはわかりませんが、私は学生時代にもともと法律の専門ではなくて経済学で、経済学部で石井照久先生の講義も聞いたわけですが、そのとき石井先生が強調したのは「集団的労使関係から個別的労使関係へ」と変わりつつあることでした。この個別的労使関係というのは、主として雇用にかかわる領域であります。

私は政策研究者として雇用政策に深くかわつてまいりましたが、どうしたことか雇用問題の研究は労働法学者の方は大変不熱心でありまして、なかなかその専門領域に入ってきていません。そのようなことで私も、法律や制度、政策にかかわるとこ

ろまで踏み込みながらいろいろな議論を進めてきたわけですが、いま個別紛争が起きてくる最大の原因は、やはり雇用にかかわる領域が大変多いと思ふます。

そのようなことで私としては、これらの個別紛争処理を行う機関としては労働委員会、ここでのいままでの組織と人材、この資源を有効に活用することがいちばんコストも安いし、うまくいくだろうと思ふます。その際、当然雇用問題がかかわり合つてまいりますから、そのような事件をどのようにに処理していくかが最大の課題です。

いまだ幸さんが、この種の個別紛争、雇用とか賃金にまつわる領域の処理方法として、判定的機能まで持つていくのか持つていかないのか、また、それは調整、あつせんにとどめるのか、とどめないのか、この辺はこれから大いに議論しなければならぬ論点だろうと思つています。

ただ、調整案件にする場合には、いまの賃金紛争の調整でもそうですが、労使双方当事者でなくても、片方でも、使用者側もアピールできる。これから雇用契約がだんだん個別化され差別化されますから、当然労働者だけではなくて経営者のほうにも問題が出てくると思ふのです。したがって、経営者にもアピールできるという途を開く点で、むしろ調整事件にしたほうが、紛争解決の近道になるのではないかと考えているところではあります。

あとはこの個別紛争処理機関の予算上の問題があります。いま中労委は大変貧乏な所帯でして、財源は一般会計ですから、予算の規模は大変少ないのですが、雇用問題になると雇用保険特別会計がありますから、特別会計とつながる当てもできるのではないか。そうすると、若干は予算面で潤つてくるのが期待できます。

また、あつせんで処理することになりますと、個別紛争ですと、アクセスの容易さからいきますと、どうしても地労委が中心になります。いま以上に人材と予算をもつと地方の自治体にも付けてもらいながら、そこを拡充していくと、こういう展望も開けるだろうと思ふます。現状だけを見て悲観していたのでは駄目であつて、そのようなアクセスすべき目標が立てられれば、それなりの人材の配置も予算も付いてくるだろうと、私はこのように期待しているところでもあります。

そのようなことで、これからまだまだ労働委員会制度については、議論をしなければならぬ課題が多くあります。今回の五〇周年記念の計画で、別途に『五〇周年記念誌』における記念座談会がございます。これは、不当労働行為制度をめぐる諸問題と争議調整制度をめぐる諸問題で、二つの座談会をお願いしています。これも公・労・使トータルで七名ずつで、このメンバーと同じような構成で行います。本日のパネル

ディスカッションで労働委員会制度についての突っ込みの足りない論点については、この二つの座談会の中でより一層深めていただけるのではないかと、このように期待しているところでございます。

それでは、ちょうど定刻終了時間となりましたので、これでパネルディスカッションを終えたいと思います。会場の皆さん方大変ご協力どうもありがとうございました。また、パネラーの方々、どうもありがとうございました。

