

中央 労働時報

第979号
臨時増刊

第55回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

第一議題

○パネルディスカッション

個別的労使紛争解決サービスのあり方について

(中央労働委員会提案)

○司会者

○パネラー

菅野 和夫(中労委・公)
向坂 達也(静岡・公)
道幸 哲也(北海道・公)
水谷 研次(東京・労)
石田 喜昭(鳥取・労)
兵頭 傳(東京・使)
松本 秀正(高知・使)

○菅野 それでは、ただいまから「個別的労使紛争解決サービスのあり方」をテーマとして、パネルディスカッションを開催いたします。司会を務めます中労委公益委員の菅野です。司会進行につきましてご協力のほどをよろしくお願いいたします。

初めにパネラーの皆様をご紹介申し上げます。公益側は、静岡地労委の向坂達也会長と北海道地労委の道幸哲也委員です。労働者側は、東京地労委の水谷研次委員と鳥取地労委の石田喜昭委員です。使用者側は、東京地労委の兵頭傳委員と高知地労委の松本秀正委員です。

午前中の総会で報告されましたように、個別的労使紛争の増加傾向を背景に、全労連運営委員会に設けられた労働委員会制度のあり方に関する検討委員会が、個別的労使紛争に関する各地労委の積極的取組みを呼び掛け、全労委としてもこれを支援していくという報告をいたしました。この報告

については午前中の議論にもありましたように、地労委ごとの取組みといっても、実際上はできるのか、どんな形でできるのか、取組みの工夫としてはどんなものが考えられるのか、どのような困難を克服しなければならないのか等の点があります。多くの地労委はこれらの点について検討の準備段階にあるのではないかと推測しておりますが、しかし、先んじてご検討をいただいております、具体的な案をお持ちになった地労委もいくつかあると聞いております。

そこで、すでにご検討が進められている地労委のほうから、その経験をお話いただき、またパネラーの他の委員の方々からはアイデアを出していただきまして、今後地労委、全労委の検討、取組みに活かしていただくというものが、今日のパネルディスカッションの趣旨です。私としては、折角の検討委員会の報告ですので、この報告の趣旨を活かすという方向でパネルディス

カッションが進められることを念願しております。

進め方は、具体的な取組みを始められた静岡地労委および北海道地労委からそれぞれ一〇分ほど、その取組み状況等をご報告していただき、それに対し、労働者側パネラーおよび使用者側パネラーの皆様からご質問やご自分の考え方を五分ほど述べていただきます。これが第一ラウンドです。続いて、それぞれ発言された実施方法や課題解決の方法等について、さらに第二ラウンドの討論をしていただくと思います。

これらの二つのラウンドのパネラーの方々による討議の後、会場から発言をいただき、時間があればパネラーに戻しますが、最後にまとめを行うという形で、本日のパネルディスカッションを行いたいと考えております。それでは、まず静岡地労委の向坂会長から、静岡地労委の取組み状況等をご報告していただきます。と思います。

○向坂 どの程度皆様方のご参考になるかわかりませんが、静岡地労委で今まで取り組んできた状況をご報告させていただきます。

静岡県でこの問題を取り扱うようになってきたのは昨年の秋以降ということになります。そのきっかけですが静岡県では「新世紀創造計画」を作成し、この目標として「快適空間静岡の創造」を掲げ、計画の推進を図っています。この一環として平成一年七月に県知事から戦略的政策展開システムを導入するという方針が示され、それぞれの部局で平成一二年度に具体的な施策を展開することになりました。各部局は、示された三つの戦略テーマの中から一つを選択し、施策を展開していくこととなる訳ですが、地労委としてはどういうことができらるだろうかということでご検討し始めたのが最初になります。

知事から示された三つの提案の中から、

事務局の方で「ユニバーサルデザインをコンセプトとした各種施策の展開」というテーマを選択し、その内容を検討していった訳です。このユニバーサルデザインという観点から見ますと、未組織の労働者であろうが、女性労働者であろうが、外国人労働者であろうが、誰でもが等しく公平に便益を受けられるような労使紛争解決のためのシステムづくりが考えられるのではないかと、ということになり、まずその辺から検討してみようということになりました。実際にその必要性というものが本当にあるのか、検討する価値というか、要請があるのだろうかという観点から検証してみました。

その結果、労使紛争のあり方が時代とともに変わってきているし、しかも雇用形態も様々に変わってきている。それから組合の組織率も残念ながら低下してきている。そういうことの中で、個別的労使紛争が、これから、ますます多くなっていきそうだと結論を得ました。

次に、それに対する解決の方法としてはどんなものがあるのか検討してみた訳ですが、相談業務としていろいろ考えられるし、それ以前の予防的な観点でいろいろな教育、啓蒙といった問題もありましょうし、現実の紛争を解決するための調整機能もあると思われま。

その中で地方公共団体としてどんなことが出来るのだろうかということを見てい

たときに、現在ある紛争解決制度の中では、労働省の女性少年室における機会均等調停委員会での調停とか、労働基準局での紛争解決援助制度など、昨年から今年の初めにかけての時点では、このようなものぐらいで、あまりこれといった良いシステムがない。だとすれば、これから増えていくであろう個別的労使紛争の解決サービスのあり方として、簡単に誰でも利用できるようなシステムが考えられないか。そして、それに地労委が係わっていくことができないだろうか。そういうことで事務局が三つの方法を考えていった訳です。

一つは、労働委員会を積極的に活用して、これまでの労働委員会のシステムの中に、労働相談担当セクションを新たに設けて、調整担当のセクションと審査担当のセクションと三つを兼ね備えた形で、相談業務から紛争解決に至るまで、一か所で解決できるようなシステムを作れないだろうか。それは非常に良いものなのですが、法整備、その他で問題点もありそうだと、二つ目の案として考えましたのは、県行政センターに設置されている中小企業労働相談所を積極的に活用して、従来の相談業務だけではなく、実情調査機能、調整機能を兼ね備えたものとして、中小企業労働相談所を中心とした個別的労使紛争の解決システムが作り出せないか。これもあとで申し上げるような問題点がありそうだと、こ

とで、三つ目の案として、労働委員会と中小企業労働相談所が連携してやっていくという方法はどうかというものです。そしてこの三案について、それぞれの利点、それぞれの問題点を掲げながら、事務局案が作られ、今年の三月に地労委の総会に報告がなされ、総会の場で検討することになりました。

総会では、検討小委員会を設け、公労使それぞれ二人位の委員により検討を進めることとなり、何回か会合を重ねて検討していった結果、一定の方向付けができたので、総会に諮ったところ、一応このような方向で行きましようという結論が出されました。

どのような方向付けを決めたかと言いますと、まず労働委員会の活用案についてですが、今日もいろいろ議論があったように、全国一律に地労委が相談業務、個別的労使紛争についての調整機能を持つためには、新しく法整備が必要なのではないか。法整備がない段階で当地労委だけがそれを取り上げるといっても、問題点は多からう。しかし、法改正ということで考えていくと、各地労委の考え方、実情等もあって、法整備ができるまでには日にちがかかりそう。本来はそういう形で地労委が取り上げられればそれに越したことはないでしょうが、そこはそう簡単にいきそうもないというような議論になりました。

そこで、中小企業労働相談所の活用案を、

次善の策として選択してみたらということに検討してみました。が、相談業務だけをやってこられた中小企業労働相談所において、調整機能も果たしてもらおうと言っても、そのための研修等も必要になってきましようし、相談業務と併せて、その先に進んでいく調整機能のところまでも担当させるとなると、人材、その他の組織的な問題や予算的な問題も絡んできて、そう簡単には行きそうもない。

組織も大きく変化させず、予算的な措置などもほとんど考えずに、できるだけ現状のままで行けるような形はないだろうか。そしてできるだけ早く取り組めるような方法はないかということと考えられたのが、労働委員会と中小企業労働相談所との連携案という形です。

これは中小企業労働相談所において、日常のいろいろな労働相談を受けている中で、急に解雇された、退職金が不払いだ、給料を払ってくれないというような相談があった時に、「こういう問題はこういう所で相談したらいいか」、「こういう所で解決したらいいか」と振り分けるだけではなく、引き続きそれを労働委員会等に持ち込んでいただいてあつせんしていくという形でやっていけば、比較的簡易に紛争解決に寄与できるのではないかと、思われます。

そこで一体どのぐらいの需要があつて、委員会としてこなせるのだろうかを検討し

てみた結果、県内にある中小企業労働相談所で年間扱っている相談件数が約一、三〇〇―一、四〇〇件位です。その中で先ほど申し上げたような労使紛争的な解雇、賃金不払い、退職金の不払いなどと絡んでいる問題は、せいぜい七、八%、年間一〇〇件足らずです。個別的労働紛争の解決に取り組もうといっても法改正をせずにやっつけていこうということですから、あくまでも行政サービスの一環として従来行っている中小企業労働相談所の業務に付加して、ワンストップ・サービスの先を扱おう、それを補完していこうとうことで考えておりますので、そういった行政サービスの事柄として当たっていく以上、当事者双方が納得して、是非中に入ってやってほしいという要望のあるものに限定せざるを得ないし、またそうなるかと思いません。そうすると、いままでの予想で一〇〇件足らずぐらいになる数字の中で、申し出がある件数は年間三〇―四〇件、このうち当事者双方が希望して簡易なあっせんという形で取り組める案件はさらに減少するであろうという見当です。

れば、一人当たりの取扱件数もそう多いわけではないのでこなせそうだ。したがって、現在の人材で、現在の事務局体制のまま行ける。外国人などの問題については通訳などの手立ては必要になるかもしれないが、その程度であまり大きく組織的はどうしようもなくやれるのではない。現実をやってみて、えらく利用が多かったりすれば、またそれは違う話にもなりますが、あくまでもまだ机の上の議論ではありません。そんな見通しの下に、中小企業労働相談所が扱った相談のうち、あっせんを行うことで問題が解決できそうなもので、しかも労使双方が希望するものに限って、現在のあっせん員があっせんを実施するという労働委員会と中小企業労働相談所の連携案なら行けそうだとということで、小委員会に結論を出して総会に諮ったところ、「それなら行けるかもね」ということになりました。

総会でそのような結論を出したのは今年の六月ぐらいの時点ですが、そのころにいろいろ周りから話が出てきております。今日の全労委総会に向けての労働委員会制度のあり方の検討の動きとか、労働省が検討している個別的労働紛争処理制度の構想の問題とか、民主党の個別的労働関係調整法の案の問題など、いろいろ動きが並行して出てきました。そちらの動きの中で、きちんと法整備されて取り組むといったところが出てくると、静岡地労委で今やろうとしていることとどういう関係になるかを検討する必要があるし、場合によっては、いま、行革、行革と言われている中で、二重行政みたいなことで批判が出てこないかと、いろいろな問題点を検討しなければならぬだろう。

したがって、やってみようという方向付けはしてみたいものの、周りの動きがあるので、その辺はちょっと様子待ちにしようという付帯決議をくっ付けて、六月の時点でそういう結論を出して、今日の会での皆さん方のご意見や、明日の第四回はどんな決議が出されてくるのかなどということ、様子を見ながら立ち上げていければと考えているのが、非常に雑駁な報告ですが、現在までの静岡県の取組み状況です。

○菅野 ありがとうございます。それでは続きまして、北海道地労委の道幸委員からご報告をお願いいたします。

○道幸 北海道地労委では、いまお話された静岡と違い、全労委の制度のあり方に關する検討委員会報告を受けて、具体的な作業が進んでいます。幹事委員と事務局で検討委員会を開き、この報告に沿って前向き姿勢で検討しています。その際に、地労委が長年培ってきたノウハウをどう使うかという観点から制度設計を考えましようということになりました。

その結果、具体的には、現行の体制に大幅な変動を来たさない範囲で可能なサービスを提供するという基本的な視点から、まず二つのことを決めました。一つは、労働相談とあっせんのうち、労働相談については、道の中小企業労働相談がありますから、そこに委ねる。原則そこで労働相談機能を果たして労働委員会では労働相談は受け持たない。

もう一つは、労働委員会は、いわゆる簡易なあっせんだけを行う。その際、労働相談を経た事件についてあっせんを行う。大抵どの程度の相談案件が考えられるかということ、詳細な調査をしたわけではありませんが、いろいろ調査したところ、道は年間五、〇〇〇件の労働相談があつて、ほぼ一割があっせんに適する。実際にあっせんに来るかどうかは分かりませんが、労働委員会が取り扱うのに適しているという調査結果が出ました。五、〇〇〇件ですから、五〇〇件ぐらいが具体的に対象になるかなということになりました。

そのときの議論としては、調停までという議論もありました。いまのところ、相談はしないであっせんということが基本的な北海道地労委の立場になっており、総会で基本方針が決まりました。

ただ、今後の課題としては、あっせん以外に調停・仲裁までを視野に入れるかとか、具体的な出頭の問題等、いわば紛争解決の実効性をどう考えるか、地労委が扱う場合

の法的根拠付けや条例制定が必要かどうかという問題、北海道の場合は非常に地域的に広いということで、あつせんを行う場合も全道的なあつせんを行うか、その場合に必要なる予算、人数をどう考えるのか、等があります。

さらに労働相談のあり方について、それほど詳細な調査をしておりますから、これからより本格的な調査をするというスタンスで考えています。以上が北海道地労委における動きです。

今度は私の私的な見解で恐縮ですが、その一連の検討でどこが問題だったか、むしろ今後どういう課題があるかということについて、三点にわたって指摘したいと思います。

一番目、これはいちばん決定的だと思いますが、北海道地労委の場合は、いわゆる地労委主導型でこの問題を取り扱っています。この報告のスタンスは現行の労働相談体制が不十分だということが前提になっています。現行の労働相談体制というのは、北海道の他のセクションの仕事ですから、地労委がほかのセクションに対して、「お宅のやっている仕事は十分ではない」というのを正面から議論するのは非常にやりにくい問題です。そういう意味では、地労委主導型で立案するのは非常に難しいのではないかと。むしろ道の全体的な立場からこの問題を議論しない限りは適切な議論が出来る

ないのではないかと考えています。

二番目は、全労委の報告書はあつせんとか相談を考える場合に、報告書の中身は各地労委で考えなさいということですが、もつと具体的なモデルみたいなものをいくつか出したほうが議論がしやすいと思います。地域による特殊性というのは、この種の問題はあまりないのではないかと思いますので、いくつかの選択モデルでもいいと思います。一定のモデルを打ち出したほうが、今後各地労委としては議論がしやすいのではないかと感じました。

三番目は、地労委が個別紛争処理をする前提は、労働法上の調整をしており、それで一定程度の成果を上げられていることが前提になっています。しかし、実際にそうであるかどうか、特に調整について全体のノウハウとかどこに問題があるか、つまり、現行の労働法上の調整についての検討、チェックというのは、必ずしも十分ではありません。これは個別紛争処理をした場合でも、非常に大きな問題になると思います。つまり、調整についてのノウハウの共有とか、それについての情報の伝達ということが、これから重要になるのではないかと考えています。

最後の三つは私の見解ですが、これは北海道地労委だけではなく、一般的な形で問題にし得るのではないかと考えています。○菅野 ありがとうございます。ただい

ま静岡地労委の向坂会長、北海道地労委の道幸委員から、それぞれの地労委の取組みの状況をお話いただきました。このご報告に対して、労使のパネラーの方々からご質問やご意見を伺いたいと思います。順序は労使、労使という順序にさせていただきます。最初に鳥取地労委の石田委員からお願いいたします。

○石田 隣には労側の大都市東京の労側委員ですし、私はいちばん小さい鳥取県です。まず最初に、この一年間、あり方検討委員会委員の皆さん大変ご苦労され、報告がまとめられましたことに対して、敬意を表しておきたいと存じます。

しかしながら、今日の午前中にも私どもが所属しております中国ブロックとしては、かなりのエネルギーを使って、この検討をさせていただいた次第です。結果はかなりの困難性もありましたが、岡山地労委の献身的な努力によって、午前中、代表して岡山の会長から要望として発言がされたとおりです。繰り返し申し上げることはなからうかと存じますが、是非本総会に参加いただいている皆さんのご理解とご協力をいただきたいと、私もそのブロックの一員としてお願いしておきたいと思えます。

さて、個別紛争処理の問題については、時期的に大変重要な時期を迎えていると、私は個人的にも強く感じている次第です。いわゆる労働省からはマスコミ発表でこ

内のとおり、法制化と予算という形が表明されておりますし、すでにいろいろあつたにしても、経営団体の皆さん、いわゆる日経連、あるいは連合、審議会というか検討委員会というか、労働省法案、予算についての議論も、消極的であつてもすでにされているというのが今日の状況です。

一・二月中・下旬には来年度国家予算が決定されることは事実です。大変憂慮している次第で、法制化とともに、労働省のこうした一連の動きに対して、日経連の皆さんなり、連合の皆さんの渾身の努力できちんとしていただきたいということを、まず最初にお願いを申し上げておきたいと思えます。法制化についても、中労委の会長、あるいは運営委員会委員長には、大変ご多忙、ご苦労を重ねることになるかと思えます。できるだけ早い機会に法制化についての結論とその行動をお願い申し上げておく次第です。

個別紛争処理については、「検討委員会報告」で共通認識でまとめられております。繰り返し申し上げますことはなからうかと思えますが、グローバル化、あるいは国内における規制緩和、そして今や、大競争時代になっているところで、企業の生き残りとして大変厳しい環境下に労働者は立たされている。経営者もそうかと思えます。こうした中で、やはり社会的なシステムとして組織されない未組織の労働者が残念なが

ら圧倒的に多いわけです。こういうグローバル化や規制緩和が超スピードで進む時代には、それと同時に、システムとして労働者の救済措置、駆込み寺的な解決システムを整えておくことが必要だろうと思っております。

午前中に報告がありましたように、もう遅きに失したという感じもしておりますが、是非法制化と同時に、片方では検討委員会報告でされている点は、行政のサービスシステムとして、本総会が終わったら、先ほど報告がありましたようにいくつかの県段階では検討が進められ、具体化されつつあるわけです。一方では総会が終わってからというのが大半の地労委ではなからうかと思っております。ですから、法制化を待つということではなく、法制化を求めつつも、一方では行政のサービスシステムとして、この「あり方検討委員会」がまとめられた内容を、全地労委で実現を目指して、本総会以降、三者が真剣な取り組みをしていかなければならないと思っております。

私どもブロックでも、この総会が終わりましたら、できる限りブロック単位で事を進めたいという感じは持っていますが、なかなか難しい面もあるかと思っております。私が所属している鳥取県でもすでに内々で話を進めているところですが、労働相談所と連携して、労働相談所から送っていた

くという形で進めてみたいと思っております。とりあえず来年度は県の予算には、労働相談事業に年数回地労委の委員も参加して、その実態を知ろうということも正式ではありませんが、内々話し合いを進めている次第です。

私どもの県は労働相談所の充実、強化というところで、鳥取県は小さい県ですが、三名の専任者を労働団体が推薦して配置し、強化しているところです。第二のステージとして、あっせんなどが出来るような形に地労委でやっついこうという考えで、いま進めていることもご報告申し上げて終わりたいと思っております。

○菅野 ありがとうございます。それでは高知地労委の松本委員、お願いいたします。

○松本 先ほど石田委員から、労働側から個別的労使紛争について、基本的なお考えが述べられましたので、私はまず日経連の個別的労使紛争解決サービスについての考え方を簡単に紹介して、その後高知県地労委が個別的労使紛争について、どういう考えを持ち現状はどうであるかをご報告させていただきます。

まず、個別的労使紛争解決システムに対するニーズは、いわゆるワンストップサービスですが、このニーズはあらゆる苦情、紛争について相談に応じ、問題点や解決方法、機関等について情報を提供することで

す。また利用者のアクセスをよくするためには、紛争解決システムは、できるだけ間口を広げるべきであります。ただし、これは公正、かつ中立でなければならぬことは言うまでもありません。

次に、司法機関によらない紛争解決手段と司法機関との役割分担について申し上げます。司法機関以外の紛争解決手段は、情報提供および相談、あっせんを行うにとどめ、訴訟、仮処分などの判定的機能および調整的とはいえ、判定の要素を含む調停、仲裁は、司法機関が担当することを明確にすべきであります。

その理由としては、個別的労使紛争は、主として権利義務をめぐる紛争であり、その処理に当たっては、権利義務関係の判定的処理、または判定的処理の結果の予測を前提にした調整的処理が望まれるからであり、例えば、解雇をめぐる紛争では、解雇が有効か無効かについて、判例等を基にした判定の予測を前提として、和解の話し合いがなされることになろうと思っております。この判定的機能は、基本的には司法機関に管轄が与えられているものであり、権利紛争の解決後、基本的には裁判所が担当すべきであるからです。

次に、個別的労使紛争の現状についてですが、これまで労働局の紛争解決援助制度、あるいは各都道府県の労政担当事務所の実態を見ても、個別的労使紛争のほと

んどは相談、あっせんのレベルで解決していると言えます。したがって、相談、あっせんについては、間口を広げてさまざまな機関が取り扱うこととし、調停や訴訟は司法機関が取り扱うというのが有効であるという点です。また間口を広げるという点では、労働委員会において公平性、信頼性の確保を前提にして、公労使の調整委員を置いて相談、あっせんを受け付けることは検討に値するという考えです。

以上が、日経連の個別的労使紛争に対する考え方のポイントを私なりにまとめたものです。

次に、高知県の地方労働委員会の現状と考え方について申し上げます。高知県の地方労働委員会では、公労使の三者が、個別的労使紛争解決に積極的に取り組むべきだという意見で一致しております。しかしながら、まだ具体案を持っているわけではなく、今日の段階では考え方を申し上げることにとどまることをご了承いただきたいと存じます。

近年、個別的労使紛争が増加していることに対して、これを公的機関により簡易な手続で迅速に解決し得る体制を整えることが、我が国の社会の安定のために緊急な社会的要請となっております。そこで、個別的労使紛争処理の責任を担い得る公的機関としては、先ほども出ておりましたが、長年にわたる豊富な経験やノウハウ、あるい

は人的資源等を有し、三者構成という公平性が担保された労働委員会が適していると考えております。

このためには、相談、あるいはあつせんを担当する三者構成の調整委員を選ぶことが必要になるわけで、この調整委員は個別の労使紛争ですから、従来の集団的労使紛争とかなり性格を異にしますので、個別的な労使問題にふさわしい人たちを選んで、調整委員候補者として委嘱して、必要に応じて事件処理をお願いするという方法を探ることが大事ではなかつたと思います。

地労委が扱うことによつて、簡単な手続で、廉価で、迅速に解決できる利点があると考えられるわけです。そこで当事者があくまでも黒白の決着と申しますか、判定的処理を望む場合は、司法機関に委ねなければなりません。いままでの地労委の扱う段階で先程日経連のところでも申し上げましたが、あつせんの段階でほとんどが解決している実態を見ますと、地労委でのあつせんはかなり有効ではないかと思つてます。そのためあつせんの段階で最大の努力を払い、その結果当事者の合意が見い出され、円満に解決するということになりまして、当事者間に信頼が回復され、社会的安定にも寄与していくということになるわけで、大きな成果が得られるのではないかと思つてます。

先ほど静岡の公益委員の方からご発表があり、それに関しての私見ですが、現在、

高知県には労働相談機関として行政に三機関あります。これは労働政策課、中小企業退職金共済事業本部、中小企業労務改善団体連合会ですが、これらの機関に持ちこまれる相談件数は年々増加しております。これから地労委が個別の労使紛争を取り扱うに際して、いまの状況では法制化、あるいは条例化がそう簡単ではないと認識しておりますので、現実的な対応として「要綱」でもって相談やあつせんを行うことができ

るのではないかと考えております。なお、これはさらに検討を要するところだと思つてます。また、地労委は県労働政策課との連携の強化を図り、場合によっては地労委の事務局の職員を知事部局職員と兼務させ、情報の提供や相談に応じることも考えていく必要があるのではないかと思つてます。

その結果、あつせんを行うことにより問題解決の可能性が高いと認められ、当事者双方が希望する事案については、地労委に送り、あつせん員によるあつせん手続を行うものとする。これも一つの考え方ではないかと思つています。持ち時間がまひりましたので、ひとまずここで切ります。

○菅野 どうもありがとうございます。それでは次に東京地労委の水谷委員にお願いいたします。

○水谷 ご案内のとおり、東京都労委は全国で最も多い事件数を扱っており、今週の火曜日の総会時点で不当労働行為新規申立

件数が今年度は一〇三件になり、相変わらず四〇〇件近い事件数を持っています。それだけ持っていますと、労働委員会としては実際に個別の労使紛争に取り組もうという時間的・精神的余裕がないのが現状です。労働側は「とにかく取り組もう」ということで意思統一はしていますが、まだ使用者側、公益側はそれぞれご意見の表明がありま

せん。もちろんその背景として東京の場合には、労政事務所が、現在は一所減らされ、八所ありますが、年間五万件の労働相談を扱い、一、五〇〇件の簡易なあつせんをこなしてあり、ワンポイントサービスの要素を持ち、個別の労使紛争に対処している

東京の労働行政の現状があります。先ほど北海道と静岡の話を行いました。労働委員会は自治事務になりましたが、東京の場合は、労働委員会と労政事務所とは

これまでもほとんど連携はなく、現在も未だ何も進んでおりません。この二つが有機的に結合されれば個別の労使紛争解決に十分貢献できるのではないだろうかという意欲は労働側としては持っています。その具体的な検討に至っていません。

是非とも北海道と静岡からお話を伺いたいのですが、東京の労働行政としていちは困っているのは、職業安全行政を国に持つていく、いわゆる国一元化の中で、労働行政がどんどん後退していくことです。具体的な提案としていまままで東京都は労働経済

局と言っていました。今後は新たに局編成をして労働経済の労働を取り、産業局と名前を変えて、労政事務所も八事務所からさらに一つ減らして七事務所にする、労働研究所という素晴らしい組織も産業研究所に全部移してしまふ。そういう形では国が

「これから労働行政は国でやるのだ」という方向性を示す中で、東京都自身の労働行政も後退の一途をたどろうとしているという危機意識を非常に持っています。今年二〇〇〇年は「地方分権元年」とよ

ばれました。明治維新、戦後改革に次ぐ第三の改革ということで、とにかく国と「対等の関係」になつたはず。例えば、地方自治法も改正されて、第一条で「国は国家存立にかかわる事務や全国的な視点で行

うべき事務を実施し、住民に身近な行政はできる限り地方自治体に委ねることを基本とする」と明記されたのですが、実情は逆方向に向かっているのではないのでしょうか。とりわけ労働行政に関しては労働省が国の権限を主張し権益を確保していく。今回の個別の労使紛争における地方労働局活用案などもその一環だろうと思つてます。

勤労者に対しどのような形でセーフティネットを組んでいくのか、それはやはり地方自治体の役割だと思つていますが、地方分権と労働行政のかかわりについて、実際に静岡県や北海道の中でどういう議論がされているのかお教えください。東京都の労働

審議会の中でも、なかなかそういう議論にはなりにくい現状もありますので、もしご意見がありましたらお伺いしたいと思えます。

○菅野 それでは、最後になりましたが、東京地労委の兵頭委員にお願いいたします。○兵頭 お手元に配られている資料を見ましても、東京都の労政事務所にかかる相談件数は、非常に数が増えてきています。都の労働委員会に持ち込まれている事件でも、本来は個別事件でありながら、集団的な労使紛争という形をとって係属する事件が、これも増えてきています。

そういう意味で個別紛争事件というのは、かなり年々増えているという状況の中で、しかも、かなり件数が多く、かつ、複雑化している。そういう中で労働委員会に現在籍を置く者として、これらの個別事件の処理に無関心であつていいのか、という問を自らに課しながら、東京都の使用者側委員全体でいろいろ考えているところですが、結局、いま都の労働委員会の委員をしていれば、労働問題に関心を持つべきです。そうすれば個別事件について知らない顔はできないだろう。労働委員会の機能を十分活用して、個別事件も同時に労働委員会が扱うようにすることが出来るのであれば、社会的責任を果たす意味においても必要なことではないだろうか。そういう方向でももの考え方を進めているわけです。そして、私

は小委員会での考え方を反映するように努力しているわけです。したがって、労働委員会が個別事件を扱うことについては、極めて積極的な論者の一人です。

そうは言いながら、これまでの労働委員会で個別事件を扱う理由は、「これまでの労働委員会制度が五〇年の歴史を持つているので、その五〇年の歴史の中で労働紛争を解決するノウハウが蓄積されている。その蓄積されたノウハウを利用しない手はないではないか」などという論議が行われまいし、「公労使という経験者もいるではないか」という主張、あるいは「あつせん、調停等、調整事件として多くの事件を解決しているという過去の実績がものを言うのだ」という主張も行われますし、いかにも個別の労使紛争事件、あるいは集団労使紛争事件と言つて、集団と個別だけが違つて、あとの労使紛争という意味においては同じではないか、あるいは非常に似ているのではないかという主張が行われるわけですが、この点について、私は非常に危惧を持つております。

と言いますのは、集団的な労使関係が求めるものは労使の対等性ですし、個別事件の求めるものは個人と個人の間、雇主と雇われた人との間の人間的な信頼関係、雇用契約を継続するのに必要な最小限度の信頼関係を回復するということが求められており、求めるものが基本的に違いがあるとい

うことが一つです。あとで別の所で意見を

申し上げることになると思いますが、そうした個別事件と集団労使関係事件との本質的な違いが、その処理の仕方についても、処理に当たる人の人選についても、機構のあり方についても、いまの労働委員会を活躍する方向を目指しながらも変えるべきものは大胆に変えていくという決断が必要なのではないかと思つています。

東京都においては、先ほど水谷委員が言われましたあつせん事件、あるいは審査事件等が山のようにと言えば言い過ぎかもしれませんが、現在の一三名ずつの委員の手に余るほどの数が来ており、毎日事件に取り組んでいるような状況のもとで、これ以上個別事件を、いまの労働委員会の中に持ち込んでくることについては、どうしても消極的にならざるを得ない。したがつて、東京都では、水谷委員も参加していたようですが、個別事件を扱うための別の組織を作つていこうとしている状況にあるようです。

私はそういう別の機関を発足させて、その別の機関と労働委員会とが何年か後には統合することがあつても、それはそれでいいのではないか。いまの労働委員会が個別事件を扱うことを待っているのではなく、それとは別に個別事件を扱う別の組織を作るといふ、東京都がいま採っている方向はそれで正しいのではなからうかと思つてい

ます。

○菅野 ありがとうございます。ただいまパネラーの方々からひと通りご報告、ご意見をいただきました。ご意見の内容は個別の労使紛争に対して、労働委員会がそもそも取り組むべきなのかということに関する基本的な考え方を述べられ、積極、あるいはそうではないという観点も含めて述べられました。それはそれとして、今日のパネルディスカッションの趣旨として、最初に申し上げましたように、労働委員会として検討委員会報告を活かして、取り組んでいくにはどのような工夫、取組みがあり得るのか。實際上、何ができるのか。その場面に克服していくのかということについてのご意見を発展させたいと思うわけですが、そういうご意見として静岡および北海道の地労委において、相談と簡易なあつせんを始めるという方向でのお考え、計画、その場合に相談は県での相談機関に委ねる、あるいはそれと連携していくという取組みが述べられたわけです。その場合の困難な問題点として国との関係、都道府県の中で調整、東京都で言えば、地労委それ自体のご負担といったことがあつたかと思ひます。その中でパネラーの方から北海道および静岡の方のパネラーに対するご質問が含まれておりました。第二ラウンドとして、これまで述べていただいたご意見で時間が足

りないというので、述べ足りなかつた点も
ありましょうし、質問も出ておりますので、
そういったことを考えて、また第二ラウン
ドをしていただきたいと思います。

私としては大きく分ければ、地労委が一
つの取組みをしていく場合には、第一に、
提供するサービスの内容をどうするかとい
う問題。第二には、人材の確保等の組織体
制の整備、予算措置などの問題。その中で
都道府県の他の行政機関、相談機関との連
携をどう図っていくのかという問題。第三
は、中労委や全労委協議会としての支援に
ついて、どのようなご意見、ご要望がある
かという論点があるかと思ひます。最後
の全労委協議会への要望としては、モデル
を作ったほうが良いというご意見も出され
たわけですが。

第二ラウンドとしては、お一人三分ぐら
いで述べ足りなかつた点、あるいは質問
にお答えいただければその点、それから私
が述べたような三つの点についてピックアップ
してご意見を述べていただければと思ひ
ます。それでは、静岡地労委の向坂会長、
お願いいたします。

○向坂 先ほど高知の松本委員からお話
がありました。静岡の場合は、中小企業労
働相談所の職員が地労委の事務局職員兼務
の職員になっており、日ごろから研修その
他も一緒にやっているということ、そう
いった密接な関係があることも連携案とい

うものをとらうとした理由の一つです。

それから法改正とか条例の制定等が難し
ければ、要綱という発想があるのではない
か、というご指摘の点は、静岡もまさに連
携案というのはその辺りを一つの視点に置
いて、予算その他が相当大幅にとか、
人材等が相当必要だということになればと
もかく、現状の中でやっつけていこうとい
うことでは、要綱で先ほど説明したような取組
みができるのではないかとこの発想を持っ
ております。

もう一つは、東京の水谷委員からの点で、
労働行政は国が中心になってきている動き
の中で、どうなのだという点です。それ
は先ほど指摘したように、一番の問題点で、
二重行政という形での批判が出てこないだ
ろうかということですが、静岡の場合、現
実に当たってみてどうなるかは分かりませ
んが、先ほどお話ししたように、県として取
組む構想のシステムの中に乗った提案とい
う形で言っておりますので、そういう意味
では知事部局等への説得も非常に可能になっ
てくるのではないかと思ひます。そういう
意味で、一方で国が同じような機能を果た
そうとしても、いろいろな紛争解決の場が
あって、国民が利用しやすいシステムとし
て国がやっている調整機能もあれば、県が
やっている調整機能もあるという、いろい
ろなことの中で切磋琢磨して、どちらが賑
やかにやっていくかという競争も可能なの

ではないかという発想を持っております。
○菅野 それでは、道幸委員お願いいたし
ます。

○道幸 最初に北海道における労働行政の
問題ですが、私はたまたま北海道の労働審
議会の会長をやっていますが、ルーティン
的な仕事と省庁編成絡みの問題が中心で、
そういう意味では必ずしもちゃんとした機
能をはたしていません。ただ、現在、個別
紛争処理について、労働審議会でも議論し
ており、この点は先ほど言いたらない部分
ですが、私としては紛争処理を考える際に
は、労働者の教育とか労働法についての知
識を、高校生や一般の人にどういう教育を
するかというのも、非常に重要な課題にな
るのではないかと思ひます。そういう意味
では個別紛争処理の問題を、単にそれだけ
取り上げるのではなく、むしろ労働教育と
か、もっと大風呂敷を広げますと、仕事と
か労働を、特に若い人にどう教育するかと
いう観点も含めた広い意味の労働者教育の
一環として個別紛争処理を考えたいほうが、
長期的に意味があるのではないかと思ひま
す。そういう観点を出さなければ、なかなか
知事部局を説得できないのではないかと
私は考えています。

○石田 労働相談とうまくセッティング、
連携をしていくことが行政的な効率化にも
繋がっていくだろうと考えておりまして、
現実に地労委がすべてをワンストップサー

ビスということで、相談からあつせんから
調停、仲裁は括弧書きになっていて、これ
からワーキンググループの討議課題かと思
いますが、地労委が自らすべてをワンストッ
プサービスということは非常に困難性が伴
うという感じがしています。ですから、知
事部局の労政事務所という名称がなくなっ
た都道府県も結構あるかと思ひますが、
でもどこかで知事部局でやっておられるの
は、内容が薄いか濃いかの差はあつても、
各都道府県はやっておられると思ひますの
で、そこを強化すると同時に、地労委も若
干のスタッフの皆さんを増員しなければな
らないかなという感じはしています。

直接あつせん等にかかわるものは、鳥取
などほとんど事案が報告されているように、
ない所は地労委の委員、またあつせん候
補者が各側五名ずつおりますので、ここを
有効に使えば十分対応できるのではなか
るかと思ひます。しかし、事務局の皆
さんは役所の皆さんですので、法律できち
んと定めていただかなければ、民間の一労
働者が簡単なことを言われるが、そんなこ
とはなかなか出来ない。法律化をしてくだ
さい。自分たちがやりやすいようにしてく
ださい、という強い事務局の希望もありま
す。一方では、経営側のほうから、そんな
法制化ということになると、抵抗感がある
ことも事実で悩みが多いところですが、手
をこまねいていたら、労働省に持ってい

れてしまい、国も地方も財政が大変な状況のときに、屋上屋を重ねてやることはないのではないか。労働局がやられれば、そこにお任せしようという知事さん、首長さんが多いのではなからうかという感じもしており、そのジレンマというか、危惧を抱きながら苦悩しているところです。

各県が置かれている状況にはずいぶん違いがありますから、ここで画一的に「こういう方向で」ということはまとまりにくいと思いますが、それぞれの地労委で創意工夫をされて知事部局と密接な連携をとっていたら、それなりのは出来るのではなからうかと思っております。

最終的には早期に法律制定をして、全国一律に同じ制度でということも忘れてはならない、社会システムとして設けるべきです。連合はご承知かと思いますが、すでに議員立法でやろうということで、出来ればこの臨時国会で法案制定をということで目標に掲げて取り組んでおりますが、いろいろな国会情勢の中で臨時国会ではちよつと無理かと。廃案になったらどうしようもありませんので、出したからには通したいという立場に立っていますので、残念ながら、今臨時国会では無理という状況に、今日日程的になっていきますのでなおさら危機感を持っていく次第です。

行政サービスとしては、「あり方検討委員会報告」に基づいて、早急に手をこまね

くことなく、出来る所から始めてきて、大変困っておられる中小企業で働く労働者の皆さんの救済をとるということが、いま私どもに与えられた大きな使命だろうと思っ

ていく次第です。

○菅野 ありがとうございます。それは、松本委員お願いいたします。それで

○松本 私も労働省の地方の労働局を活用する案の動きについて、非常に大きな関心を持っているわけですが、先だって高知の労働局長が私のほうに見えて、労働省の案についていろいろヒアリングされました。私はもちろん反対したわけですが、局長は「見切り発車をしない」と言っていました

が、平成一三年度の予算化、あるいは法案を出してくる動きがあつて、この問題は非常に大きな関心を持って見ていかなければいけないと思ひます。

先ほど高知の地労委が、個別紛争を積極的に取り上げるべきだという考え方の一つには、確かにいままでの集団労使紛争と、今度の個別紛争とは質的な違いがあります。司法が過去の事実について黑白の決着を付けると申しますか、決着を付けるということに対して、我々の扱っている労働委員会の判断は、労働者の就労の問題、労働者と使用者との信頼の回復、将来の労使のあり方、あるいは社会の安定を考える上で、非常にすぐれた面を持っているのではないと思ひます。

それでは、何に對してすぐれているかと申しますと、例えば、簡易裁判所の民事調停です。これは中央と地方とはかなり事情が違っているかもしれません。私のいる高知県には簡易裁判所が四つあります。そこで関係者、専門家の先生方といろいろ意見交換をした中で出てくるのは、将来につ

いては分かりませんが、現在高知県の簡易裁判所の状況だと労使紛争を扱うについては、非常に問題点があると言つてお

ります。人的構成の面からもあるし、それに対応できるのは難しいのではないかと申しております。そういった意味からも労働委員会が取り扱っていくべきではないかと思つてお

りました。それから間口を広げることが大事だと申しましたが、先ほど高知県の行政機関だけ挙げましたが、それ以外に労働局、雇用均等室・労働関係団体など、いろいろな所で相談件数が非常に多くなつています。これ

から労働委員会はそういった諸機関との連携をとりながらやっていくことが大切ではないかと思ひます。

先ほど申しておりましたように、労働省の地方労働局活用案が国会を通過し、予算化しましたら、今度は地方の知事部局が条例化、あるいは規則化することは、ほとんど難しくなつていくと思ひます。そういった意味で労働省の案に對して、われわれは何とかこれに代わるものを早くまとめる必要があります。中央ではいま公労使各五人

ずつによる「個別的労使紛争処理問題検討会議」においてこの問題を検討されており、年内に結論が出るということですが、われわれは、当検討会議の最終報告に重大な関心を持ってお

ります。

○菅野 それでは、東京地労委の水谷委員にお願ひいたします。

○水谷 先ほどの兵頭委員のお話もそのとおりなのですが、とにかく労使関係自身が変わつてきているわけです。戦後、日本の経済成長はよくご存じのように、長期雇用の雇用安定型社会というシステムで、憲法二八条もそうなのですが、これが大きく有効的に作用してきました。ところが、これがいま大きく変わつてつあるということ

です。

労働委員会というのは、基本的には企業内における労使自治が一つの原則で、労使自治をいかに有効に機能させるかを努力してきました。ところが、個別的労使紛争の場合は、労使自治という形では表面上なくなるかもしれません。しかし、これも労使自治なのだろうと私は考えていかなければ

いけないだろうと思ひます。つまり、これは諸先生に願ひしたいのですが、労働委員会はこれまで考えてきた法理を、どのよう

に再構築しながら、こういう個別的労使紛争の解決に当たっていくのかというの、もう一つ重大な検討作業ではないでしょうか。雇用システムの大きな変化の中で、労

働組合としても労使関係自体をどのように変えていかなければいけないか、あるいは行政のシステムとして変えていかなければいけないかという問題だろうと思います。

最近、労働相談で、ものすごくメンタルヘルスの相談が増えています。個別労務管理、労働者犠牲というこの世紀末の風潮の中で、それだけ本当に抑圧され、むしろまれている労働者がたくさんいる時代です。問題はそういう現実をどこで変えなければいけないのかという問題です。個別的労使紛争というのは、実は結果に対しての対処なのです。問題はそういう労働者がなぜ生まれているのかという原因を是非とも突き止めていただきたい。本来、労働省はそこに迫ってほしい。結果については身近な行政である地方自治体が労働委員会を含めて対処しますから、労働省は労働者を苦しめない施策を作る仕事こそすべきだろうと、つくづく思っております。

○菅野 それでは、最後になって恐縮ですが、兵頭委員にお願いいたします。

○兵頭 先ほど来、労働省の労政局の話が出ていますが、私は現実に発生している、あるいは悩んでおられる中小企業の親父（雇主）さんたち、あるいはその個々の労働者たち、被雇用者たちの悩みをどういう形で解決することに役立つサービスを提供していくかという観点から見、それに役立つものであれば何でもいいのであつ

て、別に労働委員会でなければいけないという理由はないと思います。労働省が地方労働局を作つて、そこでサービスを提供するのなら、そのサービスが有効に働けばそれでよし、いまの労働委員会がそういうサービスを提供し始めて、それを労働者なり、親父さんが喜んで、そのサービスを受取るのならそれでもよし、あるいは労政事務所もよし、弁護士会がそういうことを提供するのならそれでもよし、いろいろなサービスを提供する方法なり場所が重複してあつて、それをどういう親父さんが、あるいはどういう労働者がどれを選ぶか、どれを選ぶのがいちばん好ましいのかは、その人たちが決めてくれるというのでいいのではないかと思つています。私は労政局と競争して、いまの労働委員会のあり方を考える必要は少しも無いと思つています。それは別にどうすれば労働委員会が独自に個別労働紛争の解決に役立ちうるのかを考えるのが、いまの我々の立場ではないかと思つています。

二つ目は、私の冒頭の意見の中で、集団的労使関係を扱ってきたがゆえに、労働委員会には労使紛争を解決するノウハウが蓄積されている、あるいはそういう人材が育つているということ前提として、新しい制度を考えるのは間違ひではないかと言いましたが、それを少し具体的に言うならば、いま我々が予想している事件は、実際に毎

日毎日機械をつかつて、油にまみれている経営者が、中小企業の親父さんが、自分の所で作業員として使っている労働者との間で、いろいろ労働条件についてのいざこざが起きた。これをどうしようかというときに相談に来るような状況を予想するわけですから、目の前に現れた相談を受けにきた人は、作業服を着ている人たち同士が下駄を履いてきているという状況の中でそれをどう受け止めるかという問題であろう。いまの我々の労働委員会というのは、弁護士を付けて一〇人、二〇人、多いときは三〇人、四〇人の応援団が付いて、ワアワアと大声で議論をし合う。ある意味では理屈の世界に住んでいる人たちが、理屈の世界の中でいろいろ論議をしている。しかし、いま個別事件が扱おうとしているのは、そういう理屈の世界ではなく、実務の世界というか、実益の世界というか、目の前で起きている紛争をどう解決していくかという観点から、実際に心の中に動いているものを正しくつかみ出してきて、それにどう正しく対応して、双方の気持ちの中にあるわだかまりも含めて、どう解決するかという問題です。それは労働委員会が一つの事件を解決するのに、五カ月も一年もかかるという状況ではなく、一日や二日の単位で考えるべき紛争解決の問題ですから、このような現象面に現れたところから見ても、本質的な違いがどこかにあるからこそ、これだけ

の違いが出てくるのだらうと思つています。私も二〇年労働委員会の委員をやつておりますし、労働委員会にお世話になつたことを含めれば五〇年労働委員会にはかかわつてきておりますが、この労働委員会にかかわつてきたノウハウが、個別事件を扱うことと一体どれだけ役に立つのかと考えてみると、全くお寒い話でして、コンサルティング的な機能を持った人をどう選ぶのか、あるいはいまの労働委員会の委員を推薦するような機能ではなく、コンサルティング的な機能を持った人を選ぶ機関、推薦する機関をどうするのかということも含めて、いまの労働委員会のあり方とは基本的に違つた角度から、一度検討してみた上で、個別事件を扱う場合のあり方は確立されていかなければならないのではないかと思つております。

○菅野 ありがとうございます。これで第二ラウンドを終えることができました。パネラーの方々のご協力で予定どおりにスムーズにパネルディスカッションが進んでおります。この辺で会場からのご発言をお願いしたいと思います。

○佐藤（北海道・労） 午前中から議論にもあつた立法化については賛成でございます。しかし連合が支持する民主党案の法制化が担保されていない現状、かつ成立したとしても次の通常国会では半年以上も先の話になります。その間の議論、検討はどう

なるのかを考えた場合、立法化とともに現行の地方自治法の範囲での実施をも視野に入れて、事にあたるべきです。

さて、私は地労委が個別紛争を扱う場合、地方自治法上諸問題がパネラーのご指摘のようにあるにしても、各地労委が形を変えた個別紛争をすでに扱っており、かつ、三者構成の有効性も鑑みて、地労委が積極的に個別的労使紛争解決サービスを取り扱うことに賛成の立場で、北海道の労働相談の現状報告と意見を申し上げさせていただきます。

また、地方労働局が個別紛争を取り扱う構想を明らかにしています。窓口が広がることには必ずしも反対の立場ではありませんが、権利紛争はともかく、経済紛争については過去の監督署等の対応から大きな疑問を持っているところであります。

さて、北海道では知事部局の中小企業労働相談所で五、一三七件、労働団体で二、〇九三件、経済団体で二、二二三件で合計九、四五三件の労働相談を受けています。この三者だけで年間一万人が相談に来ていることになりました。

特に、労働団体においては、連合北海道と連合加盟の合同労組三単組のみの統計です。私自身、各労働組合の担当者との面談をし、「もし地労委が個別労使紛争を取り扱うこととなった場合、対象となりうる事件」を推測してもらいました。すると組合の四

組織で、約二二〇件が見込まれると回答がありました。実際の労働組合の労働相談からも潜在的ニーズが多いことが裏付けられました。また、組合に縁遠い人たちにとつて相談から解決までワンストップサービスで行動してくれる労働組合の対応ほどありがたいものはありません。

そして労働組合から個別紛争の解決は元来、労働組合の仕事であり、これらを行政に委ねることは労働組合の存亡にかかわるという意見もありました。一九九九年の統計では、民間労働者の組織率が二〇%を下回り、一〇〇人未満の中小・零細企業所においては全国で二、五九八万人の労働者中、組合員はわずか三八万人、組織率は一・四%で、二、五六〇万人が未組織労働者です。いわゆる中小・零細の労働者は、労働組合に接する機会がなく、お互いにその世界を異にしています。使用者も労働関係の基礎的知識に乏しく、基準法違反も多く見られます。このような現実で個別紛争は発生しているものであります。

しかし、労働組合も反省しなければなりません。企業別労働組合に個人の資格で加入できるなど、発想もシステムもありませんでした。つまり、組織運営はあくまで組織内部に向かってであり、多くの組合の議案書に呪文のように記載されている「中小未組織労働者と連携をする」という文言のように、外に広く開かれているとは必ずし

も言えませんでした。

故に、パートユニオンが結成され、各地労委に個別労使紛争の事件を申し立てている合同労組中心の全国ユニオンティーンズ・ネットワークが一年前から誕生し、その数も七〇組織、一万四、〇〇〇人に成長したのは、そこに労働者の切実なニーズがあり、そしてそこでしか受け入れられなかったからではないでしょうか。連合も現在は地域ユニオンを立ち上げ、個人相談の窓口となり、個別紛争の解決に実績を上げています。連合札幌地区ユニオンも担当者は年間二〇〇人の相談者と面接相談をして、一人につき三回面接をこなしています。地区ユニオンを例に出しましたが、個別紛争を扱う組合にとつて、その件数は量質とも限界になっています。

担当者から、組織が集団的労使紛争に形を変えて地労委に申し立てる案件は、審問にも耐え得ることができ、遅りすぎた事件しか申立てをしていないと説明を受けました。組合と使用者の集団的労使関係の中で解決されることを期待している労働法制にとつて、未組織労働者は、まさに法の期待の埒外に置かれています。しかし、労働法第一条は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進する」と規定します。この労働行政の基本的立場を踏まえ、未組織労働者へ個人紛争解決のサービスを提供することは、労働行政の責

任であると言えます。

また、今回のパネルと直接関係ありませんが、今年三月、最高裁が「電通訴訟」での過労自殺をめぐる「会社は社員が過労で心身の健康を損なわないようにする注意義務がある」という判断を示しました。地労委が個別紛争解決のノウハウがあることは認めますが、職場環境は今大きく変化しています。ノウハウは今までのノウハウであるという謙虚な自覚が必要です。しかるにどうやって個別紛争の取り扱いを具体化していくのかにおいて、北海道地労委でも実効性確保、あるいは法的根拠付け、条例制定の要否など検討課題は山積しています。

また今回のパネルディスカッションを参考に、労働省の「労働局活用法案」、民主党の「地労委活用法案」等の国の動向を見極めながら、実施システム構築に取り組んでいかなければなりません。しかし冒頭に述べた膨大な数の相談者が物語っているように、事は切迫しているのであります。検討に検討を重ね、慎重の上にも慎重に、石橋を叩き放して渡らない、そのうち事務局長も委員も交替、そのようなことがあつてはなりません。地労委が自治事務に移行したことによって、地方の事情に添えて多様な形態の個別紛争解決システムが可能となったこの機会をチャンスと捉えるべきです。

結論を申し上げますと、知事部局等の労

働相談体制から地労委での解決が期待される事業を地労委で受けることとし、そして地方自治法の積極的解釈により、三者構成で当面はあつせんだけでも、まずは実施していくことが肝要です。ニーズがあるから商品を作るのも結構ですが、使い勝手が良いサービスの提供さえあれば、ユーザーはおのずから利用してくれるものであり、地方労働委員会はそれに充分対応できるのであります。迅速な検討から早期実施に向けて行動を起こそう。そして長野県知事風に表現すれば、「しなやかな汗をかこうではないか」と各地労委にエールを送って発言を終わります。

○菅野 ありがとうございます。それは、ほかの方はいかがでしょうか。

○伊勢(秋田・公) 貴重な時間をいただき、議題に関して若干意見を述べさせていただきます。議題について、まずこの度、「労働委員会制度のあり方に関する検討委員会報告」がとりまとめられたことに対して、とりまとめの労に当たられた全労委運営委員会の委員の皆様をはじめ、関係各位の皆様のご尽力には深く敬意と感謝を申し上げます。

さて、秋田県地労委では労働委員会が今後個別的労使紛争解決サービスに取り組んでいくのかどうか。また取り組むとした場合、どのような紛争処理システムとするかということについては、今後具体的な議論

をしていきたいと考えているところであり、また、したがって、これから私が申し上げることは、一部先ほど来のパネラーの皆さんの意見と重複するところもありますが、秋田県地労委全体としての意見ではなく、私個人の考え、意見でありますので、その点は了承願いたいと思います。

まず、地方労働委員会が個別的労使紛争を取り扱うかどうかについては、公労使三者構成の五〇年にわたる経験の蓄積を活かすためにも、地労委が取り扱うべきであると考えています。秋田県のような所では、労使紛争を解決したノウハウを持っているのは地労委しかございません。この歴史ある伝統を活かしていくことこそ大事であると考えています。

また労働省サイドにおいては、地方労働局による取扱いを考えているようですが、監督権限を持つ組織を有しており、このような地方労働局が、同時に労働者と使用者との個別紛争に関することは、公平な第三者機関とは言えず、あまり馴染まないのではないかと考えているところではあります。

第二は、地労委において提供するサービスの内容としては、相談およびあつせんに限定して行うこととすべきではないかと思えます。その際にはイギリスのアーカス、助言・あつせん・仲裁委員会がモデルケースとして参考になると思えます。私も十数年前に視察団の一人としてイギリスのアー

カスの視察に行きましたが、非常な感銘を受けてまいりました。ご承知のように、アーカスでは簡便、迅速、安い費用をモットーとして、年間約一〇万件の事件中、七〇%を和解・取下で、二、三カ月の短期間で解決しております。新しい個別的労使紛争解決システムとしては、これを大いに見習うべきではないかと思えます。

以上のようなアーカスのすぐれた点を活かしながら、具体的には秋田県の場合、各地方に地労委の支部を数カ所設置し、いわゆる敷居の低い相談しやすい組織体制を作りたいものと思っております。その支部で個別的労使紛争解決に当たる委員を、公労使三者構成としてあつせん員のように候補者として選出し、公益委員には地元の弁護士を中心に学識経験者を選出して、労使の委員ともども案件が生じたときに委員を召集する形でもよいのではないかと思います。いずれにしても経済的、かつスピーディーな手法が求められているのですから、それに沿った組織づくりをしなければならぬと考えております。

しかしながら、これらの形態を整えていくためには、幾多の課題が山積していると考えられます。そのいくつかを申し上げます。まず、各支部に配置する個別的労使紛争に関する相談業務を行える専門性を持った相談員、それからあつせん員としての人材確保の問題があるかと思えます。また

地方分権法の制定によって、地労委事務が自治事務化されたことから、各県の実情によって対応すべきでありましようが、秋田県における個別的労使紛争の事件数が大都市圏と比較して少なく、コスト面からも財政改革を進めている現状からも、新たな組織を整備することは非常に困難が伴うものと考えております。

また個別的労使紛争解決システムについては、各地労委で決定していくことになるわけですが、条例整備をはじめ、処理方法について、できるだけ統一化を図っていく必要があるのではないかと考えます。さらに地方労働委員会では、個別的労使紛争解決サービスの一環として、相談業務を行うこととした場合、現在、労働相談は秋田県の場合、県の労政主管課で行われている関係から、知事部局との調整が必要になると思われます。

これらのことを勘案すれば、本県では個別的労使紛争解決サービスシステムを、直ちに実施することは現状ではなかなか難しく、十分検討の上、立ち上げたいものと思っております。なお、これらの課題については秋田県として対応すべきものもあるわけですが、本県だけでは解決できないものもあります。

全労委および中労委に対して要望しておきたい事項があります。その一点目は、個別的労使紛争解決に当たる委員等に対する

研修を全労委、または中労委で行うなど、広範なバックアップをお願いしたいと思えます。

二点目としては、地方労働局との連携が現実的には重要になると考えられますので、その一環として、関係機関による定期的な連絡会議の開催等積極的な情報交換が行えるよう、国に対して要請していただきたいと考えているところです。

以上、まとまりのない雑駁な意見の陳述でしたが、これをもって終わります。

○菅野 ありがとうございます。そのほか、ご発言の方はいらつしやいますでしょうか。

○三林（石川・公） 労働省の労働局長の紛争解決援助制度を活用するという問題との関連で、私の意見を述べたいと思います。実は、私は紛争解決援助制度が滞り出したころから学識経験者という立場のようです。が、参与員としてかかわってきて、実際に、よく知る一人なので、労働局長の解決援助制度の内側から見たものの見方としての意見を述べておいたほうがいいのではないかと思います。

解決援助制度は、現在有効に機能しているとは私は見ています。どういう手立てで労働省へ相談が持ち込まれるのか、その辺りがよく分からないのですが、とにかくいろいろな方面から個人的な労使紛争が労働省の地方の部局に持ち込まれるというのは事

実です。

そこで私がいちばん述べたいのは、解決率、有効に解決した割合が驚くほど高いということだと思います。一割、二割が解決するといふのではなく、おそらく八割、一〇中、八、九ぐらい助言、指導すると解決していると思います。ここに問題があると思うのです。なぜそうなるか。参与員が妥当な意見を述べているからだといふ一応自負はしているのですが、それは地労委の命令を書くときでも妥当な解決策を示していると思つてい

のですが、解決率は大変低い。労働局長の助言、指導が解決率が高いというのは、傘下に労働基準監督署、労働基準法違反を強制捜査権限を持つて取り締まるといふ権限を持つた機関があるからだといふ見方です。それだけに参与員としての意見を述べるときは、労働基準法に明らかに違反している場合には、いまでも労働基準法を踏み

にじるひどい使用者がいることは事実なので、そういう事案については有効な解決率の高い相談、助言、指導を主にした解決制度があるといふことは、私はいいと思

いますし、そういう面に限つていえば、参与員としてやりがいがある、ただ、明らかに労働法違反とは言えない事例をどうするかという問題がどうしても残ります。

いまの段階では、私は意見を述べるときは、これは権利義務に関する問題を含んでいるから、労働局長が扱う、助言、指導と

言えども強力な力をバックにした解決案を示すべきではない、これは裁判所で判定し

てもらうべきだといふ意見を述べることにしているのですが、それでいいのか。強力な権限を持つ機関が助言、指導する、それ以外は裁判所送りでいいのか。私はここにいちばんの問題があると思います。参与員として意見を述べるときに、これは明らかに、例えば、解雇権濫用の主張だが、事案を見ると、必ずしもそうは言えない、これは裁判所に行つてもらおう。そういう場合は

はつきりと司法審査に馴染む案件としてここでは扱わないといふ意見を述べられますが、公平で公正な機関が関与して調整すれば労使紛争は解決できるのではないかと、少なくともそういう解決の努力を尽くすことがこの労使紛争にとつて大事ではないかと思ふ案件は結構あるのです。そういうときに

に妥当な調整機関を指示できないまま却下する、これは現代の労使紛争解決に関与する者としてはいかがかと、常に思つているところ

です。その場合に紛争解決を調整する機関として、東京とか大阪のように労政主管事務所が実績を持つている、有効に機能してきたという都府県はいいのですが、各県一般は

そういう面では実績に乏しいと私は思つています。そうすると、調整機関を指示してあげられない。逆に地労委の公益委員の立場でそういう所から指示されてきても、そ

れで紛争当事者が相談やあつせんを持ち込んできても、いまの法制度上は公益委員と

しては「職責、職権がないからお受けできません」と言つしかないといふ考えなので、すが、そうすると、午前中の中国プロックの岡山県の会長の意見などのように、地労委を真正面から個別的労使紛争の解決の機関たるべき組織として法律で権限を与え、

組織を整備すべきだといふことにもなると思つていますし、国会の法律で決めなくても、各県の条例で地方自治事務の一環として整理することになつても、これまた条例がでないといふこともし難い。だから、私は

一〇〇年河清を待つようなことにならないように。私の受止め方では、検討小委員会

の意見は確かに正論だと思つていますが、その正論はなかなか実現できない。一年、二年、五年、一〇年経つても相変わらず調整のための機関を参与員の立場で指示できない状態が続くであらうと思つています。

ですから、条例に待つといふのであれば、道幸先生のご意見でしたか、やはりモデルを示すべきではないか。行政に対しては、実績がない、これまで開発したことがないことについては、なかなか腰が重いと思うので、然るべき機関が検討結果としてモデルを示す。それは選択的なモデルであつたほうがいいと私は思つていますが、条例に待つといふのであれば、モデルを示すべきだと思つています。国会の立法で行くといふので

あれば、労働省、労働大臣に働きかける。そのためにも具体的な案を示していく。そういうことでなければ、労働局の紛争解決援助制度が実績を伴って、どんどん展開していく。そこには危さも潜むという片寄った選択でなく、間口をもっと広げるためにも、もう少し考えてみるべき点があると思います。

○菅野 そのほかご発言ありましようか。もしないようでしたら、パネラーの方で、先ほどのようなご意見の中であまり出てこなかったのが、いま会場で秋田地労委の会長、石川地労委の公益委員の方からご指摘の、中労委として、あるいは全労委としての何をすべきかという、私の申し上げた第三の点について、もしご意見があればどなたからでもお聞きしたいと思います。

○向坂 先ほど静岡の取組みを申し上げましたが、静岡の場合は非常に間口の狭い中小企業労働相談所を通じてきた相談の中で、解決のできそうなものについてのみという限定で実施していくということですから、要綱、その他でやっていくことで可能であろうと申し上げているわけですが、それにしても今日の雰囲気を見ていると、全国で個別的労使紛争の問題について様子見というか、まだ少し早すぎるのではないかなどということですので、先頭を切って走るのはなかなか風当たりも強くて大変です。現実には静岡は走り出すかどうかはまだはっ

さりしませんが、仮に走り出したときに、全労委、中労委では是非冷やかな目で見ないで、お仲間ということで温い目で見守っていただきたい。それは各地労委の皆様方にも是非そういうお気持ちで見ていただければ有難いと思います。

それから、どこでどのような動きをしているのかとか、どういう問題点があるのかということについての情報提供、経験交流、職員の研修などについては、是非中労委、全労委が中心になってそういう機会を積極的に設けていただければ有難いと思っております。

先ほど二重行政の問題もありましたが、そういう中で、いま静岡では、簡単なあつせんは県で、調停の分野は地方労働局辺りかなということでの、多少の棲み分けみたいなものは考えなくもないわけですが、その辺が果たして理論的にいいのかどうかという問題もありますので、そのような理論的な面も含めて、中央でいろいろな情報提供等をしていただければ有難いと思っております。

もう一点だけ別の視点で静岡が考えていますのは、中小企業労働相談所が設置されている県行政センターの職員が地労委の職員を兼務しているということもあって、連携をとろうということと併せて、静岡の場合は県の商工労働部で、先ほど北海道の道幸先生が指摘になられた原因に対しての解

決という意味での紛争予防機能として、労働問題等に関する教育、いろいろな研修などを商工労働部が中心になって実施していきます。そういう意味で紛争予防機能としての教育、普及啓発の面、中小企業労働相談所が中心になって行っている相談業務、地労委で考えている紛争解決機能というところが、お互いに連携をとりながら、ネットワークで結び、相対的に検討して動いていくということを一つ念頭に置いていきます。できることなら将来的には国の地方労働局や裁判所辺りとも情報を交換しつつ、ネットワークづくりができればいいなという夢を描いている、といったことを申し上げておきたいと思っております。

○菅野 ありがとうございます。そのほかの方でございますでしょうか。

○水谷 先ほどからモデルという話を会場からもいただいで、私も運営委員の一人です。全労委の総会が終わったあとの運営委員会でのこの問題を討議したほうがいいと思います。今日午前中に出た条例案みたいなものもどうするのかという、各地方に全部任せればいいのかというのではなく、やはり全労委としてモデル案なり条例案を考えたいという作業が大事だと思います。

○石田 法制定とあり方検討委員会報告のまとめでの具体化、具現化ということは、必ずしも矛盾はしていません。全国的なシステムとして法律制定をして、全

国どこでも救済を受ける所をきちんと定めるといことは、いま社会的な強い要請です。取組みを一層強化していく。

同時に、並行的に検討委員会でも苦勞されてまとまった件については、今日、全国からお集まりですから、私どもも遅れている一つかとは思いますが、本総会終了後、できる限り速やかに、早く各地労委におきます。あり方検討委員会まとめの具現化についての検討委員会をそれぞれ地労委の段階で、三者のうち二名ずつがいいのか、一名ずつでもいいのかはそれぞれの県で検討したい。同時に事務局もワーキンググループを作っていたら、その検討委員会と一体となって早期に取決めができるような検討委員会を作っていただくことの確認ができればと思っております。

そして、中労委や全労委の運営委員会の皆さん、特に運営委員会の規定は、最近強まってきまして、執行機能的に色彩が強まってきていますので、是非、積極的な地労委だけに支援をするということではなくて、全国の地労委に対して、あらゆる情報提供やこれからワーキンググループで検討が始まるでしょうから、会議が開かれたらワーキンググループの議事録を直ちに各県、地労委事務局に送っていただくという事は是非お願いしたいと思っております。また支援条項だけの支援ではなく、具体的な支援についても早期に一定の方向をまとめていただ

いて、各県地労委に連絡をいただくと、各地方労働委員会の検討委員会の論議が一層進むわけですので、是非その点をご協力いただきたいということを、強くお願い申し上げます。

○松本 私 は先日、高知県の地方労働委員会の一員として兵庫県の労使相談センターにお邪魔して、いろいろ学習させてもらい、大変感銘を受けました。同センターはスタートして四年余り、五年近くになるようすが、いままでに約一、〇五〇件の相談件数があり、ここではワンストップサービス、情報提供、相談、あつせん等を行ない、大きな成果を上げております。兵庫県は歴史的にも大きな労使紛争問題があつたようですが、その長い歴史の中で労使が互いに紛争を乗り越えて培ってきた信頼関係、実績というのは非常に貴重なものがあると思います。そういう歴史の背景があるからこそ、こういう立派な実績ができているわけで、非常にうらやましく思いました。

例えば、高知では恐らくこんなことは、いまのところは実現不可能だろうと思えます。財政問題をとりましても連合と経営者協会とがそれぞれ負担し合っていますし、県もこれに支援をする。それから相談員も労働側から六人、使用者側から六人出して、いろいろなケースを扱っており、実績を作っております。とにかく理屈を言うよりも、できる所からやろうという姿勢に大いに学

ばなければいけないと思えます。

先ほどから出ていますように、労働省の問題もありますが、法制化がなかなか難しい。それから条例化も、いま各地方が財政難で非常に苦しんでいるときですし、条例化もなかなかそう簡単にいかないと思えます。それでは、どうしたらいいかということ、例えば当面は要綱でやってみるとか、そのほかに方法がないかなど、労使が知恵を出し合っていけば、一つでも二つでも前進できるのではないか。そこに一つの動きができれば、渦ができ、流れができてくるのではないかと思えます。まず出来る所からやっていくということが、いちばん大事なことでないかと思えます。

○菅野 よろしゅうございましょうか。そろそろ終了する時間が近づいてきたわけですが、今日はパネルディスカッションですので、格別結論を出すなどということではありませんが、検討委員会に関与させていただいた者としては、「検討委員会報告」は格別一〇〇点満点の答案ということではあり得なかつたわけで、さまざまな立場の方々、それぞれにご不満の点等が御座るかと思えますが、とにかく時代の変化の中で、時代のニーズは何かを考え、前向きな方向でのとりまとめが何とか出来たということに意義があるのではないかと、私個人は考えております。

本日は、その報告の趣旨を活かすという

趣旨でパネルディスカッションをさせていただきまして、パネラーの方、会場の方、それぞれに基本的なお考えはいろいろある中で、地労委として、あるいは全労委として何が出来るかということについて、あるいはその課題、困難をどう克服するかということについて、貴重なご意見を頂戴することができました。私としては、全体として建設的な議論をしていただいたと思っております。大変ありがたく存じております。この辺で本パネルディスカッションを終了させていただきますと思います。どうもありがとうございました。

