

労働委員会における個別的労使紛争処理

村 田 毅 之

は じ め に

10年ほど前から本格的に行われてきた労使紛争処理制度に関する議論が、途中からは労働関係事件についての司法制度改革に関する議論も加わり、その影響も受けながら、様々な形で、具体化の段階を迎えている¹⁾

司法機関に関しては、2001年6月に出された司法制度改革審議会意見書²⁾において、①労働裁判の充実・迅速化（現在の審理期間を半減）と、②民事調停の特別な類型として雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する労働調停の導入、が実施課題として提言された³⁾。司法制度改革審議会の意見の趣旨にしたがい改革を実現するために、司法制度改革推進法により3年間の予定で2001年12月に設けられた司法制度改革推進本部に「労働検討会」が設置され、具体的な検討が行われている。労使紛争を強制的かつ最終的に解決に導く裁判機能が不全の状態では、行政機関などの個別的労使紛争解決機関の紛争処理も十全たり得ないことからしても、特に、労働裁判の充実・迅速化については、一刻も早く実現されることが期待されている⁴⁾。

行政機関においては、厚生労働省の都道府県労働局が新法に基づき新たな制度をスタートさせ、また都道府県の労働委員会の中には個別的労使紛争処理に乗り出すところが出てきている。まず、都道府県労働局では、1998年10月1日から始まった労働基準法105条の3に基づく紛争解決援助制度⁵⁾が、2001年10月1日施行の個別労働関係紛争解決促進法により、これまで雇用均等室が受け持ってきた雇用機会均等法にかかわる紛争処理機能をも統合して、「紛

争調整委員会」による総合的な個別的労使紛争処理制度に拡大、発展している⁹⁾。また、都道府県の労働委員会の多くが、労政主管事務所と連携して、あるいは独自に、個別的労使紛争の「あっせん」、あるいは「労働相談及びあっせん」という形態で、個別的労使紛争処理にも乗り出してきている。これまで50年以上にわたって集団的労使紛争のみを処理してきた労働委員会としては、歴史的な機能拡大ということができる。

課題であった個別的労使紛争処理に関しては、中心となるべき労働民事裁判改革を除いては、労働相談(情報提供を含む)と調整(あっせんないしは調停)の機能を充実させる方向に向かっているということになる⁷⁾。

本稿は、スタートして1年を経過する地方労働委員会における個別的労使紛争処理の現状と課題を検討するものである。

第1章 労働委員会による個別的労使紛争処理の現状

1 開始までの経緯

労働委員会が個別的労使紛争を処理することについて初めて具体的な提言をしたのは、浜村論文⁸⁾であろう。その後、関係する様々な方面で議論が重ねられた⁹⁾。そして、1998年の労使団体による提言や、労働省(当時)の報告書の中でも検討されるところとなった。また、労働委員会自体も、2000年に、地方労働委員会と中央労働委員会を含めた会議である全国労働委員会連絡協議会(会長は中央労働委員会会長)において、その構想を示すところとなった。

日経連は、民事調停としての労働調停の活用を主張し、当初、労働委員会が個別的労使紛争の処理にあたることに反対していたが¹⁰⁾後に、条件付ながら、必ずしも反対しない立場を採るにいたった¹¹⁾。

労働委員会の活用を主張したのは、連合と全国労働委員会連絡協議会である。連合は、「労働委員会制度のあり方研究会」(主査・毛塚勝利専修大学教授)の最終まとめにおいて、労働委員会が個別的労使紛争も取り扱えるように制度の改編を具体的かつ詳細に展開した。それは、法律により全国一律に労働委員

会が個別的労使紛争を処理するという提言¹²⁾であった。これに対して、全国労働委員会連絡協議会の構想は、¹³⁾地方労働委員会の事務が国の機関委任事務から自治事務化されたことにより、地方自治法 180 条の 2 を根拠として、都道府県知事は、それぞれの地域のニーズを考慮して独自の判断で、個別的労使紛争解決の行政サービスを、法律に基づくことなく、条例あるいは要綱などにより、地方労働委員会に委ねることができるという考え方に立っている。¹⁴⁾この考え方に対しては、労働委員会内部からも異論が出されていたが、¹⁵⁾結局、この考え方に依拠して、特段の法律の制定を待つことなく、多くの労働委員会が個別的労使紛争処理を開始するところとなった。その法的根拠を精査しないうちにスタートしたという印象は否定できない。¹⁶⁾ただ、厚生労働省が推進した都道府県労働局に設けられる「紛争調整委員会」による総合的な個別的労使紛争処理を具体化するために制定され、2001 年 10 月 1 日に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の 20 条に、「地方公共団体は、…個別労働関係紛争を未然に防止し、及び個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対する情報の提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるもの」(1 項)とし、その施策として「地方自治法第 180 条の 2 に基づく都道府県知事の委任を受けて地方労働委員会が行う」(2 項)という文言が入り、同法の施行通達も、「地方自治法第 180 条の 2 に」「に基づき、都道府県知事は、法第 20 条第 1 項に定める個別労働関係紛争の未然防止及び自主的解決の促進のための事務を、地方労働委員会に委任することができる」と規定していることから、¹⁷⁾これにより、都道府県知事の委任を受けることで地方労働委員会が個別的労使紛争の処理を行うことができるということの「明確な法的根拠」が提供されたとみることも不可能ではない。¹⁸⁾しかし、第 2 章の 4 で述べるように、積極的な法的根拠となる法律を制定する必要はあると考えられる。

2 労働委員会による個別的労使紛争処理の全国的状況

既に個別的労使紛争処理を開始しているのは、2002年3月26日現在で1道、1府、25県である。全国に先駆けて2001年4月1日に開始したのは、福島、愛知、高知の3県である。その後、5月1日に静岡、8月1日に岡山、8月16日に滋賀、都道府県労働局「紛争調整委員会」による「あっせん」制度が動きだした10月1日には、北海道、青森、山形、茨城、栃木、群馬、山梨、富山、岐阜、和歌山、山口、香川、10月10日に広島、12月1日に三重、2002年1月1日に千葉、島根、徳島、1月4日に秋田、奈良、佐賀、2月1日に京都が開始している。また、埼玉、新潟、長野、石川、福井、大阪、愛媛、鳥取、長崎、大分、宮崎、沖縄は、4月1日予定で開始を決定し、現在準備中である。結局のところ、2002年4月1日からは、1道、2府、36県の地方労働委員会が個別的労使紛争処理に取り組むことになる。

従来からの業務で多忙なところでは消極的意見もみられていたようであるが、¹⁹⁾すべての労働委員会が、早い遅いの違いはあるが、個別的労使紛争処理をするか否かの検討中、ないしは検討終了の段階にある。検討を終え、知事部局の判断を待っているという状況にあるところもある。

残りの8都県のうち、現在、労働委員会が独自には個別的労使紛争処理をしないという決断をしているのは福岡のみである。福岡は、2002年4月1日から、4つの労働福祉事務所（労政主管事務所）において個別的労使紛争のあっせんを行う「個別紛争早期解決援助制度」を開始する。あっせんは、労働福祉事務所職員が務める複数の「あっせん員」が行い、必要に応じて「あっせん員」に対して助言及び指導を行うものとして、「紛争解決アドバイザー」を活用するとしている。「紛争解決アドバイザー」には福岡県地方労働委員会の委員を充てることを考えているようである。

なお、兵庫は、県レベルの労使団体が1996年9月3日から共同で運営している兵庫労使相談センターの「労使二者構成による労働相談」が有効に機能している²⁰⁾ことから、当初は労働委員会で個別的労使紛争処理をするか否かの検

討を見合わせていたが、昨年中に検討をスタートし、現在では検討を終えた段階のようである。また、東京も検討中であるが、労働委員会とは別個に、産業労働局が独自の方式で個別的労使紛争処理制度を試行している。それは、2001年6月18日に発足した「東京都個別的労働紛争調整委員」制度であり、労政事務所の「あっせん」によっても解決が困難と見込まれる案件について、当事者の双方又は一方の申立に基づき、産業労働局長の委嘱を受けて、「委員」が「調整活動」を行うというものである²¹⁾。

3 労働委員会における取組みの仕方

すでにスタートしているところを参考にしながら、簡単にその仕組みを述べることにする²²⁾。各労働委員会の取組みの仕方を制定する形式については、条例まで制定したのは「条例・規則・要領」による広島だけであり、福島は「要綱・規程」、岐阜は「規則・事務処理要領」、佐賀は「要領」のみであり、その他はすべて「要綱・要領」に基づいて実施している。

I 提供する機能

労働委員会が共通して提供する個別的労使紛争処理の機能は、「あっせん」であり、加えて「労働相談」を行うところもある。「労働相談及びあっせん」を行うところは、福島、富山、香川、高知、岡山、島根の6県である。なお、島根は、県の知事部局が行う「労働相談」と区別するために「助言」という表現で、月2回、第2・第4木曜日に時間を設定して、申請を受けて専門的なアドバイスを行うサービスを提供しており、この「助言」も「労働相談」と評価できる。その他の21道府県は、「あっせん」のみを原則としている。あっせんにいたるまでに労働相談も必要とされるが、既に労政事務所、労働センター、労働福祉事務所や中小企業労働相談所といった労政主管事務所が労働相談機能を有効に果たしているところでは重複を避ける必要があることと、労働委員会が直ちに相談業務を行うことは困難であり労政主管事務所を活用して連携するのが合理的であると判断されることから、まずは原則「あっせん」のみを提供

するという選択をしたところが多いと考えられる。

あっせんのみを行うところでは、労働相談は原則として労政主管事務所が行う。労政主管事務所が、相談を受ける中で、あっせん制度の趣旨を説明しながら相談者の意向を確認し、相談者があっせんを希望し、あっせんに適すると判断した事案については、相談者に対し、あっせんの申請をするように勧めることになる。あっせん可能性や適格性を、労政主管事務所と労働委員会が事前に相談する体制をとることを考えているところもある。なお、あっせんのみを行うところでも、相談者が労働委員会に直接来所したときには、必要な情報提供や相談を拒絶するものではない。

労働相談をも行う労働委員会における相談業務については、委員が担当するところと事務局職員が担当するところがある。たとえば、岡山では、公労使委員が3人一組で相談員として応じている。この場合、公労使委員が常駐するのではなく、相談の申請を受けて、所定の相談日に相談作業をすることになる。相談からあっせんに移行する時は、その相談を担当した公労使相談員3人があっせん員を務めるようになっている。あっせんを相談の延長線上にあると考えているのであろう。島根の行う上述の「助言」も、労働委員会の委員が行っている。

これに対して、高知では、「事務局職員による事情聴取、情報提供、助言」としている²³⁾。また、事務局職員が相談を担当する福島では、事務局職員が務める「労使関係相談員」が、労働者の相談の便宜を考えて、現地（相談者の居住地）で、必要ならば所定労働時間外（夜間）でも、労働相談を行う体制をとっている²⁴⁾。

相談やあっせんにおいて知り得た事項に関しては、守秘義務が課せられている。

Ⅱ 対象となる労使紛争の範囲

対象となる個別的労使紛争については、要綱や要領などで、その範囲が明らかにされているが、労働委員会により、広狭の差が認められる。高知のよう

に、当事者双方が希望し労働委員会で調整が可能な個別的労使紛争は広く対象とするというところもある²⁵⁾しかし、大方の労働委員会は、対象となる労使紛争の範囲を定めるに際して、司法機関や都道府県労働局といった他の労使紛争処理機関の提供する機能を尊重する姿勢をとっている。

対象となる労使紛争の範囲をやや広めにしているところの例を挙げると、愛知では、①あっせんを希望する内容が実現不可能な紛争、②裁判所で係争中の紛争又は裁判所における民事調停の手続きが進行中の紛争、③裁判所で判決が確定し又は民事調停若しくは和解が成立した紛争、を除いてはあっせんの対象とするとしている²⁶⁾また、広島は、①県外の事業所において発生した事案、②裁判、民事調停に係属しているものや確定判決や和解等により終結しているもの、③労働基準監督署が取り扱っているものなど、を除いてはあっせんの対象とするとしている²⁷⁾

これに対して、対象となる労使紛争の範囲を狭くしているところの例を挙げると、静岡では、「あっせんの対象とすることが適当でないと認められる紛争」として、①裁判所で係争中の紛争又は裁判所における民事調停が進行中の紛争、②裁判所で判決が確定し又は民事調停若しくは和解が成立した紛争、③労働基準法等関係法令違反に係る紛争又は法令に基づき他の機関において指導等を実施することとされている事項に係る紛争を、あっせんの対象から除外している²⁸⁾静岡では、セク・ハラに関する紛争は、「法令に基づき他の機関において指導等を実施することとされている事項に係る紛争」として、その対象とはしないことになろう²⁹⁾茨城や香川は、セク・ハラに関する紛争はあっせんの対象としないことをホームページ上でも明らかにしている。

Ⅲ 「労働相談」や「あっせん」の申請

労働相談は、電話や直接訪れる相談者に応じる形で行われるが、岡山のように、労働相談を委員が担当するところでは、「労働相談」も、所定様式の書面による申請を受けて行う体制をとっているところもある。あっせんを申請できるのは、当該地域に所在する事業所の労働者及び使用者である。

「あっせん」申請は、所定様式の書面の提出による。申請を受ける際には、あっせん申請により、手続上で申請者の氏名が相手方に伝わることなどにより、事実上不利益を受ける可能性があることについても告知するところが多い。広島では、条例により明文をもって、あっせん申請を理由とする事業主による労働者への不利益取扱いを禁止している³⁰⁾。愛知では、要綱で、あっせん等を利用したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定めている³¹⁾。なお、2001年6月28日の参議院厚生労働委員会において、厚生労働大臣は、労働者が地方労働委員会に個別的労使紛争の解決の援助を求めたことを理由とする事業主の不利益取扱いに関して、都道府県労働局長に援助が求められた場合には、公序良俗に反するとして適切に対応する、と答弁している³²⁾。

Ⅳ 実情調査

あっせん申請を受けると、事実関係、両当事者の主張、あっせん応諾意向等を調べるための実情調査が行われる。申請者については、申請書の提出時に実情調査を行うこともある。実情調査に入る前に、電話で、制度の趣旨を説明しながら、相手方の意向を確認するところもある。労政主管事務所の労働相談を経由したものについては、労働相談を担当した者から事情を確認することもある。現地に赴いて、両当事者に面接して、事情を聴くところもある。実情調査の結果、あっせんに適すると判断された紛争について、あっせんを開始することになる。あっせんに適さないと判断された紛争については、あっせん不開始とされ、その旨がその理由とともに申請者に通知される。福島では、申請者が他機関を利用するのが妥当と思われる場合には、具体的アドバイスを付けて送り出すようにしている。

Ⅴ あっせん委員の指名

あっせんを開始するときは、事件ごとに、あっせん委員が指名される。なお、実情調査の段階で被申請者のあっせん応諾意思を確認してからあっせん委員を指名するところもある。あっせん委員は、労働委員会委員や労働関係調整法に基づくあっせん員候補者から3人（公労使各1人）指名するところが多いが、

事務局職員が加わることもある。労働委員会が行う個別的労使紛争のあっせんの特長は、公労使の三者構成で行うことを原則とするところである。高知のように、事案によっては、三者構成にこだわらず、公労ないしは公使の二者構成や公益委員ないしは事務局職員の単独で機敏に対応することを予定しているところもある³³⁾。また、青森では、集団的紛争につき事務局職員1名を加えて4者で行っていることから、個別的労使紛争についても、4者で行うとしている。

あっせん委員の指名と同時に、あっせん開始決定とあっせん委員、あっせん期日が当事者に通知される。相手方があっせんに応じないときには、事務局職員やあっせん委員が、あっせんの場に出席するように説得することもある。広島では、あっせん委員が、被申請者に対して、あっせんに応じるよう説得に努めることが実施要綱で規定されている³⁴⁾。

VI あっせんの実施

当事者の出席を求めて、あっせんのための委員会（会合）を開き、2～3回開催を目途として、非公開で、あっせん作業を実施する。委員会は、委員長（三者構成の場合には公益委員が務めるのが原則）が主宰し、招集する。なお、申請者の申し出があれば、何時にても、取下げを受け、あっせんを終了する。

「あっせん」として行う作業は、労働関係調整法13条に基づく「斡旋」と同様のものと考えられているようであり、東京都の労政事務所が行っている労働相談の延長としての「あっせん」と同様のものとみることができる³⁵⁾。必要に応じて関係者の意見聴取やあっせん案の提示等を行う。あっせん場所は、労働委員会で行うことを原則としつつ必要に応じて現地あっせん（関係者の事業所等）とするところと、福島のように原則として現地あっせんというところがある。

解決までに要する期間としては、具体的に示さないところも多いが、1ヶ月以内が目標とされているようである。北海道は「1ヶ月程度での解決を目指し」とあり、広島も「申請後30日以内に終結することを目標とする」と「実施規則」により定めている³⁶⁾。なお、都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせんも1ヶ月で処理することを考えている³⁷⁾。

Ⅶ あっせん後の処理

当事者に合意が形成され、解決に至った時には、原則として、あっせん委員立ち会いの上で書面（協定書）を作成させる。あっせん委員会が解決困難と判断したときは、速やかにあっせんを打ち切る。福島では、未解決に終わった場合でも、口頭で、自主解決ができるよう事案に応じた助言・指導を行うこととしている。³⁸⁾ あっせん処理の結果は、あっせん委員長が、会長に報告し、会長が総会に報告することになる。

Ⅷ 既に開始している労働委員会の取扱い実績

2001年4月に個別的労使紛争解決サービス開始している福島と愛知の取扱い実績を参考までに紹介する。

福島は、2001年10月末現在で、労働相談は59名（54名が労働者で、5名が使用者）からあり、相談事項で分類すると、解雇に関するものが19件、賃金に関するものが13件、退職に関するものが9件などとなっている。あっせん申請は4件あった。そのうち、2件はあっせんに至る前に事務局職員による事前相談及び調査の段階で解決した。残りの2件は被申請者である使用者の応諾拒絶により不開始となったが、1件は事後相談を受けて自主解決に至り、もう1件は裁判を起こすという報告があったという。³⁹⁾

愛知は、2001年8月末現在で、あっせん申請は5件あった。事項別で分類すると、退職条件が2件、解雇が1件、復職が1件、退職事由が1件となっている。そのうち3件はいずれも1回のあっせんで金銭解決したが、すべてが申請から解決までに30日を超える、34～37日を要している。残りのうち、1件は被申請者の応諾拒絶により不開始となり、もう1件は申請事由解消のため取り下げられた。⁴⁰⁾

第2章 労働委員会における個別的労使紛争処理の課題

個別的労使紛争に関してはあっせんまでの機能を果たす⁴¹⁾という現状を前提にした上で、労働委員会が、個別的労使紛争処理を本格的に運営するにあたっ

て課題となると思われることを検討する。

1 相談・あっせんにあたる専門的知識・経験を有する人材の確保

労使紛争処理機関共通の課題でもあるが、相談・あっせんを担い得る専門的知識・経験を有する人材の確保が必要とされる。⁴²⁾ 労働委員会では、委員、事務局職員ともに、労働組合法や労働関係調整法のみならず、労働基準法、雇用機会均等法、労働者派遣法及び育児介護休業法などの幅広い労働関係法規の習得と、それらの改正のフォローアップのための研修を定期的に行っていかなければならない。また、都道府県労働局、労働基準監督署、労働条件相談センター、21世紀職業財団、労政主管事務所や裁判所などの、他の機関が行う労使紛争処理の実態についても十分に理解しておく必要がある。あっせん事案が多く出るようになれば、現役の委員のみならず、OBの委員や経験豊かな労政主管事務所OB、労使団体幹部などの活用も考える必要がある。⁴³⁾

2 宣伝・周知の必要

労働委員会は、裁判所や労働基準監督署ほどには、一般的には、知られた存在ではない。県市町村の広報誌、ホームページ等の活用、パンフレットの作成、マスコミへの資料提供等、様々な形で宣伝活動を行い、周知に努める必要がある。知られなければ、利用されず、その機能を発揮することはできない。福島は、2001年10月28日の日曜日の午後1時30分から5時まで、福島市内のスーパーのスペースを無料で借りて、「職場のトラブル相談会」と題して、公開模擬相談会と個人相談会を開催し、事前にマスコミにも取り上げられ大盛況に終わり、大いなる宣伝効果をあげている。⁴⁴⁾

3 労使紛争処理を行う他の機関との連携・協力

複線的なシステムの一つとして、労働委員会も、労使紛争処理を行う他の機関と連携、協力し、迅速かつ効果的に、その機能を発揮するように努めなけれ

ばならない⁴⁵⁾ この連携・協力は、事案を処理する場面においてのみならず、人材の育成のための研修や他の機関が行う労使紛争処理の実態の把握においても、必要不可欠なものである。その中で、労働委員会の処理に適した紛争類型の識別や⁴⁶⁾ 紛争処理機関の紛争処理基準の共有ということも期待できる。また、宣伝・周知においても、労働相談会などを合同のイベントとして開催するとか、共通のパンフレットを作成するとか、ホームページを互いにリンクし合うとか、相互の協力があれば、非常に効果的なものとなる⁴⁷⁾

なお、中央労働委員会は、紛争の事例・統計等の提供、経験の交流、複数地方労働委員会にまたがる事案の調整といったこと⁴⁸⁾のほか、地方労働委員会の委員・事務局職員の研修や、個別的労使紛争処理の共通モデルの構築などに関して、中心的な役割を果たすことが求められる⁴⁹⁾

4 法律の制定

全国一律にすべての地方労働委員会が個別的労使紛争処理を行うことを定める法律を、今直ちに制定することは、第1章の1で述べた経緯からすると、実際上は非常に困難と思われる。ただ、大方の労働委員会が個別的労使紛争処理に乗り出している現状からすれば、個別的労使紛争処理を行うところでは、労働委員会によりサービスの格差が生じないように⁵⁰⁾ 少なくとも「労働相談」や「あっせん」というサービスごとに、ある程度は共通するモデルを、この2、3年のうちに、法律で定める必要がある。この法律により、労働委員会が個別的労使紛争処理を行うことの積極的法的根拠が提供されることになる。地方労働委員会の事務が自治事務になったことにより法律で定めることが不可能となったわけではないことは、地方労働委員会に関する規定のある労働組合法などの存在を考えても、疑問の余地はない⁵¹⁾

お わ り に

集団的労使紛争の処理にのみ精力を集中し、労働委員会について従来から論

じられている問題点の改善に鋭意努める、という判断もあったはずであるが、大方の労働委員会が、個別的労使紛争の処理に乗り出す方向にある。最初に開始したところでも1年を迎えるところであり、いまだ評価できるほどの時間が経過したとは思われないが、まず賞賛すべきなのは、多くの困難を乗り越えて、とにかくも労働委員会が個別的労使紛争の処理を開始したことである。とくに全国に先駆けて開始した福島、愛知、そして高知の3県の労働委員会の功績は言うまでもないところである。財政事情の悪さから新たな財源や人員を求めることなく、個別的労使紛争の処理を開始しているところがほとんどであるから、多大なる努力をしている現場も多いと考えられる。本格的に起動するにつれて、さらなる努力が求められるが、労働委員会における個別的労使紛争処理が効果的に機能すれば、労働委員会制度や労使関係に対する労使の認識を深める契機ともなり、⁵²⁾さらには集団的労使紛争の処理にもプラスの影響を期待することができるということを、最後に指摘しておきたい。

(本稿は平成13年度松山大学特別研究助成の成果の一部である。)

注

- 1) 道幸哲也「労働と法 私の論点 どこが『個別的』か」労働法律旬報1508号(2001)4頁
- 2) 月間司法改革22号(2001)44頁以下
- 3) 労使紛争処理制度に関する議論と司法制度改革審議会意見書との関係については毛塚勝利「労働紛争処理制度の改革・整備をめぐる議論の現在と今後の課題」労働法律旬報1513号(2001)4頁以下、労働調停の導入については拙稿「民事調停としての労働調停の導入について」労働法律旬報1513号(2001)17頁以下参照
- 4) 堀浩介「個別的労使紛争解決制度の現状と課題」季刊・労働者の権利241号(2001)40頁。司法制度改革推進本部の発足からその後の状況に関しては、「司法制度改革推進本部情報」法律のひろば2002年4月号52頁以下参照
- 5) 個別労働関係紛争解決促進法に取り込まれることにより削除された労働基準法105条の3に基づく紛争解決援助制度については、拙稿「地方労働局における個別的労使紛争処理—労働基準法105条の3に基づく紛争解決援助制度を中心に—」松山大学論集12巻5号(2000)275頁以下参照

- 6) 都道府県労働局の紛争調整委員会については、鈴木英二郎「個別労働紛争解決制度」労働法学研究会報 52 巻 24 号 (2001) 1 頁、大橋護「都道府県労働局の組織改編と紛争処理制度について」労働法律旬報 1513 号 (2001) 30 頁及び厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室編『個別労働紛争解決促進法』(2001, 労務行政研究所)等を参照
- 7) 道幸・前掲注 1) 論文 4 頁
- 8) 浜村彰「労働契約と紛争処理制度」日本労働法学会誌 82 号 (1993) 146 頁以下
- 9) 個別的労使紛争と労働委員会の役割に関する 1991 年から 97 年までの文献や議論に関しては、直井春夫・成川恵美子『労委制度ノート』(1998, 総合労働研究所) 53 頁以下に詳しく述べられている。
- 10) 日本経営者団体連盟「労働委員会制度の今後の在り方について」労働法律旬報 1435 号 (1998) 56 頁以下
- 11) 「司法制度改革に対する意見 (最終報告)」労働法令通信 2000 年 11 月 8 日号 17 頁以下
- 12) 連合・労働委員会制度のあり方研究会編『新しい労使紛争処理システムの研究－「労働委員会制度のあり方研究会」の最終まとめ』(1998, 日本労働組合総連合会) 2 頁以下
- 13) 岩村正彦『JIL 講演会講演録個別労使紛争の解決に向けて～制度づくりの課題と展望～』(2001, 日本労働研究機構) 14 頁によれば、「かなり厳しい労使の意見交換を経て、その妥協案として」生み出されたと指摘されている。
- 14) 「労働委員会制度の在り方に関する検討委員会報告」季刊労働法 195 号 (2001) 83 頁以下参照。また、たとえば岩瀬孝「日本の個別労使紛争処理の現状と課題」世界の労働 51 巻 7 号 (2001) 18 頁も、「2000 年 4 月の地方分権一括法の施行により、地労委事務が機関委任事務から自治事務になったのである。従って、地労委事務は、都道府県知事の委任を受けて、特に立法措置を講じなくても個別的労使紛争処理を行うことができるという解釈が、妥当性をもつにいたった。」としている。
- 15) たとえば、岡山県地方労働委員会会長上村明廣神戸学院大学法学部教授は「順序としては、個別労使紛争処理権限についても、まず法律により、すべての労働委員会がそうした権限を有する旨を定めるのが、賢明な策である」と述べている（「第五五回全労委総会・運営委員長報告に対する中国ブロック意見」月刊労委労協 2000 年 12 月号 29, 30 頁）。また、安藤高行「個別的労使紛争と労働委員会」法政研究 68 巻 2 号 (2001) 1 頁も、現行法のままで労働委員会が合法的に個別的労使紛争の処理を行い得るかについて、考えられる根拠を詳細に検討した上で、強い疑問を投げかけている。
- 16) 2001 年 5 月 23 日に行われた岩村正彦東京大学法学部教授の講演会においても、質疑応答の中で、地方労働委員会事務局職員から、関連する質問が出されている。岩村・前掲注 13) 講演録 26 頁参照
- 17) 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室・前掲注 6) 書 245 頁
- 18) 堀・前掲注 4) 論文 38 頁

- 19) 堀・前掲注4) 論文40頁
- 20) 兵庫労使相談センターについては、佐藤幸一「兵庫労使相談センターの設立経緯と取り組みについて」労働法律旬報1447・48号(1999)34頁以下、週刊労働ニュース2000年4月17日号及び労働新聞2001年5月14日号等を参照
- 21) 東京都労働審議会の「働き方の多様化と労働行政のあり方・答申」(1999)の提言に基づき、当初は「雇用関係調整委員会(仮称)」という「委員会」方式で開始予定のものが、「委員」方式で試行に至ったものである。上記答申や「雇用関係調整委員会」については、御手洗健起「変革を迫られる都道府県の労働行政」労働調査1999年11月12日号8頁や成川恵美子「東京都『雇用関係調整委員会』について」中央労働時報968号(2000)14頁を参照
- 22) 取り組みの仕方については、特に明示しないものは、電話によるヒアリングや各地方労働委員会のホームページにおいて公開されている情報に基づいている。中央労働委員会のホームページ(<http://www2.mhlw.go.jp/churoi/index.htm>)から「全国地方労働委員会所在地一覧」を開くことにより、地方労働委員会のホームページにアクセスすることができる。個別的労使紛争処理を開始しているところでホームページを開設しているのは、北海道、青森、福島、茨城、山梨、静岡、愛知、奈良、徳島、香川、高知、岡山、佐賀である。
- 23) 足達秀夫「個別的労使紛争処理制度の導入について」月刊労委労協2001年6月号22頁
- 24) 沖野光雄「個別的労使紛争解決サービスの取組状況について」月刊労委労協2001年12月号61及び64頁
- 25) 高知県地方労働委員会「個別的労使紛争に関する労働相談取扱要領」3条
- 26) 愛知県地方労働委員会「個別労働関係紛争に係るあっせんに関する要領」2条
- 27) 森川武志「個別的労使紛争解決サービスの取組状況について」月刊労委労協2001年12月号67頁
- 28) 静岡県地方労働委員会「個別的労使紛争のあっせんに関する要領」2条
- 29) セク・ハラに関する紛争に関しては、男女雇用機会均等法21条違反のある事業場に対して、行政指導が予定されている。
- 30) 森川・前掲注27) 論文67頁
- 31) 中島悦雄「個別労働関係紛争に係るあっせんの実施について」月刊労委労協2001年9月号25頁
- 32) 労働法令通信2001年10月28日号28頁
- 33) 高知県地方労働委員会・前掲注25) 要領6条
- 34) 森川・前掲注27) 論文67頁
- 35) たとえば、福島では、「相談者及びその相手方における労使間の問題を整理し、双方の主張の要点を確かめ、事件が解決されるように努めること」と定義している(福島県個別的労使関係調整委員会設置要綱9条1項)。東京都の労政事務所の「あっせん」は、神津章

子「東京都における労働相談の状況と課題」季刊労働法 180号(1996) 37頁によれば、「第三者としての立場で労使間の自主的な解決に向けて、双方の合意形成の手助けを行う行為」と定義されている。もちろん、労働委員会のように「三者構成」で行うか、東京都の労政事務所のように「単独」で行うかの違いはある。

36) 森川・前掲注27) 論文 68頁

37) 鈴木・前掲注6) 論文 26頁

38) 沖野・前掲注24) 論文 61頁

39) 沖野・前掲注24) 論文 62頁

40) 中島・前掲注31) 論文 24～25頁

41) 調整的機能を果たすにとどまることに対し、「個別的労使紛争について労働委員会に判定的権限を認めない場合には、権利義務の関係をあいまいにしたままで紛争の解決がはかれるおそれがある。」という批判もある(片岡昇「自立と連帯の労働法入門」[1997, 法律文化社] 282頁)。労働委員会による個別的労使紛争処理が有効に機能し、それにより労使の信頼を獲得するに至った段階で、仲裁などの判定的機能を付加するという議論が必要なことはもちろんである。毛塚勝利「二一世紀の労働委員会と個別労使紛争解決」月刊労委労協 2001年3月号 20頁及び吉田美喜夫・朴洪圭「個別的労使紛争と労働委員会の役割——日韓の比較研究」立命館法学 278号(2001) 290頁を参照

42) 千々岩力「労働委員会の個別的紛争処理と事務局の専門職問題」季刊労働法 188号(1999) 52頁、道幸哲也「個別的労使紛争解決機関としての労働委員会」月刊労委労協 2001年8月号 13頁及び菅野和夫「労働委員会の改革について」中央労働時報 991号(2002) 21頁

43) 溝口治夫「個別的労使紛争についてのニーズ」月刊労委労協 2001年2月号 36頁。第1章の2で述べた兵庫労使相談センターは、労働委員会委員OBを活用した二者構成で、労働相談を有効に機能させている。

44) 個人相談会では14組の相談があり、団交の仕方を聞きに来た組合の委員長もいたという。沖野・前掲注24) 論文 63～64頁

45) 個別的労使紛争処理システムの在り方を検討するために旧労働省に設置された個別的労使紛争処理問題検討会議の2000年12月25日付の報告書では、「国は、情報の提供、関係職員の研修等の協力を行い、連絡会議の開催等により連携を図るとともに、他の紛争処理機関の紹介、事件の引継ぎ等により地方公共団体と相互に協力しながら事件の処理にあたっていくことが必要である。」と述べられている。「個別的労使紛争処理システムの在り方について(報告)」月刊労委労協 2001年1月号 58頁以下

46) たとえば、就業規則や個別契約による労働条件変更や労使協定の締結、労使委員会に関する紛争が考えられる。毛塚・前掲注41) 論文 18～20頁

47) なお、連携・協力や、利用者の便宜からすると、労使紛争処理を行う諸機関を含む労働関係機関を、1つの場所や1つのビルに集めることも考えられてよいだろう。

- 48) 個別労働紛争解決促進法 20 条 3 項。厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室・前掲注 6) 書 168 頁
- 49) 千々岩力「労働委員会の制度改革と司法審査について」労働法律旬報 1513 号(2001) 27 頁
- 50) 鳴海治一郎「増大する個別的労使紛争とその解決の重要性」進歩と改革 587 号 (2000) 47 頁
- 51) 毛塚・前掲注 41) 論文 15 ～ 16 頁。むしろ、法律上の根拠なくして個別的労使紛争処理を行うことに疑念を抱くのが至当であろう。安藤・前掲注 15) 論文 4 頁
- 52) 山川博千「地労委で個別的労使紛争の解決を」月刊労委労協 2001 年 3 月号 30 頁

[追記]

石倉文雄先生は、2002 年 3 月末日をもって松山大学法学部を定年退職されます。15 年の永きにわたり、教育、研究のみならず、本学部、本学の発展に尽力されました。先生の多大なるご功績に報いるには、あまりにもささやかですが、本稿を先生に捧げたいと思います。

(2002 年 3 月 26 日脱稿)