

労使紛争処理の視点から見た 社会保険労務士法改正の意義

村 田 毅 之

は じ め に

労使紛争処理機関の創設・改革が進み、その最後のメニューとも言うことのできる労働審判制度も2006年4月1日に運用が開始された¹⁾。このようななかで、重要課題として挙げられるのが、紛争処理に関わる専門的知識を有する人の確保の問題であろう。いかに理想的な制度を作ったとしても、その運営に携わるのに適した人材が確保されなければ、組織に魂は入らず、労使紛争処理機関の創設・改革を促した趣旨とおりの運営は確保されず、法の意図は実現困難となる²⁾。専門的な知識、技能を持って労使紛争処理に携わる人材の大幅な増加が必要とされており、その供給源として、弁護士の他、社会保険労務士や司法書士などの隣接法律専門職に期待が集まっている。

2001年の約2万2千人から2018年頃には5万人規模へと法曹人口の大幅な増加が見込まれるなかで、その大部分を占める弁護士は、大方の事件が少額の事件であることから積極的には労働事件に関わってこなかった者も、労働事件に本気で取り組まざるを得なくなるであろう³⁾。

また、司法書士は、2003年施行の司法書士法改正により、法務大臣が指定した司法書士特別研修を修了後に、審査に合格し認定を受けた、いわゆる「認定司法書士」については、簡易裁判所における140万円までの民事訴訟や60万円までの少額訴訟などの各種の手続や和解交渉など、いわゆる「簡裁訴訟代理関係業務」を依頼人に代わって行うことが認められている。司法書士会に登

録している司法書士で認定を受けた者は、2005年12月1日現在、9,123名にも上っている⁴⁾。労働事件の処理に関しても利用しやすい簡易裁判所の制度において、労働事件を得意とする認定司法書士が大いに活躍することも想定される。

そして、社会保険労務士については、労使紛争解決手続代理業務の拡大や争議不介入規定の削除などを内容とする社会保険労務士法の改正が2005年6月10日に成立した。また、2004年12月に公布された「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」（平成16年法律第151号、以下「ADR法」という。）により、民間紛争解決手続の業務についての法務大臣による認証の制度が設けられ、「総合労働相談所」を開設している都道府県の社会保険労務士会も、この認証を受けることが予想されている。今回の社会保険労務士法の改正やADR法の制定により、社会保険労務士が労使紛争に関わる場面が大幅に拡大し、我が国の労使紛争処理制度にも多大なる影響を及ぼすものと考えられる。

そこで、本稿は、社会保険労務士法の改正を中心に、社会保険労務士をめぐる法制度の変化を、我が国の労使紛争処理制度に及ぼす影響に焦点を当てて、検討を試みるものである。

第1章 社会保険労務士

社会保険労務士は、1968年6月3日に制定公布され、同年12月2日に施行された社会保険労務士法に基づく国家資格者⁵⁾で、社会保険労務士試験に合格し⁶⁾、かつ、全国社会保険労務士連合会に登録することで、社会保険労務士として業務を行うことが許される。2005年12月末時点での登録者は30,173人で、開業の者は18,885人、勤務等の者は10,995人となっている⁷⁾。その業務は、①労働社会保険諸法令に基づく申請書及び帳簿書類の作成、②申請書等の提出代行、③申請等についての事務代理、④労務管理その他労働及び社会保険に関する事項についての相談及び指導、⑤紛争調整委員会における個別労働関係紛争のあっせん代理、からなる。⑤の個別労働関係紛争に関わる業務は、2003年4月1日施行の改正社会保険労務士法第2条第1項第1号の四により新たに認

められたものであるが、社会保険労務士については、徐々に、たとえば、労働委員会の公益委員、労働局の紛争調整委員会委員、民事調停委員、司法委員といった立場で、各方面の労使紛争処理制度に進出し、活躍し始めているという実態もあった⁸⁾。

第2章 社会保険労務士法の改正とADR法の制定

ADR法は、司法制度改革の一環として制定されたものである。ADR法は、裁判に比し手続が柔軟で、多様性を有するADRに対する期待の高まりを背景に、ADRの利用の促進を図るための制度基盤の整備を図るための法である⁹⁾。ADRの制度基盤の整備の重要な課題の1つとされる、社会保険労務士などの「隣接法律専門職種」の専門家の活用の拡充の具体化は、司法制度改革推進本部の決定（平成16年11月26日）で「司法書士、弁理士、社会保険労務士及び土地家屋調査士について…裁判外紛争解決手続における当事者の代理人としての活用を図ることとし…関係法案の提出を含め、所要の措置を講じていく必要がある」とされていたことから、社会保険労務士法等の「個別士業法」の改正に委ねられ、今回の社会保険労務士法の改正に至った¹⁰⁾。

社会保険労務士法改正の重要ポイントは、(1)紛争解決手続代理業務の拡大と、(2)労働争議不介入規定の削除であるが、紛争解決手続代理業務の拡大を正当化する能力担保措置に相当する(3)紛争解決手続代理業務に係る研修・試験の制度化も、付随的な重要ポイントとみることができる。なお、改正法の施行日は、(2)、(3)については2006年3月1日、(1)についてはADR法の施行に合わせて2007年4月1日である。

(1) 紛争解決手続代理業務の拡大

個別労働紛争解決促進法に基づいて都道府県労働局長の委任により紛争調整委員会が行うあっせん制度は、2001年10月1日に開始されていたが、このあっせん手続において社会保険労務士がその業務として、有償で紛争当事者の

代理又は補佐行為を行うことは、弁護士法第72条の規定に抵触するとされていた¹¹⁾。そのため、2002年の改正社会保険労務士法第2条第1項第1号の四により、2003年4月1日からは、個別労働紛争解決促進法第5条第1項の定める紛争調整委員会のあっせん手続において、「あっせん代理」を行うことができるとされた。しかし、この時点で「あっせん代理」として認められた業務は、あっせん期日における意見陳述、あっせん案の提示を求めること、あっせん案の受諾及びあっせん申請の取り下げなどを行うことまでであり、「和解契約の締結」は、あっせん手続外の法律行為であるとされていた。社会保険労務士が当事者本人に代わって和解契約を締結することは、「あっせん代理」権限の範囲外で、弁護士法第72条に抵触する行為とされ、その結果、社会保険労務士の代理業務の範囲は、その「あっせん代理」という名称から受けるイメージよりも大きく限定され¹²⁾ 実質的には事務代理権を認められていたに過ぎないものであった。

今回の改正では、個別労働紛争に関する高い専門性を確保するために、後述(3)の紛争解決手続代理業務に係る研修を受け、試験に合格し、その旨の付記を受けた、開業している「特定社会保険労務士」については、「あっせん代理」に加えて、手続に関する相談、和解の交渉及び和解契約の締結の代理までもを行うことができる限定されない代理権が認められた(改正法第2条第3項)。これにより、手続の開始から終了に至るまでの間の相手方との和解の交渉や手続により成立した和解契約の締結が可能となった¹³⁾。なお、この紛争解決手続における代理権は、紛争解決手続に関連して認められたものであるから、たとえば、「紛争解決機関の期日前に相手方と交渉し、和解して申立てを取り下げるとする場合」¹⁴⁾のように、手続との関連が全くない形で和解の交渉や和解契約の締結の代理をすることは認められない¹⁵⁾。

また、紛争調整委員会のあっせん手続に加えて、①個別労働関係紛争について都道府県労働委員会が行うあっせん手続¹⁶⁾ ②男女雇用機会均等法に基づき都道府県労働局長が行う機会均等調停会議による調停の手続¹⁷⁾ ③ADR法によ

る法務大臣の認証に基づいて厚生労働大臣が指定する団体が個別労働関係紛争について行う紛争解決手続においても、同様の代理権が認められることになった（改正法第2条第1項第1号の四～六）。③の「厚生労働大臣が指定する団体」とは、ADR法第6条による法務大臣の認証に基づいて厚生労働大臣が指定する、いわゆる「民間認証ADR機関」であり、これに指定されるものとして各都道府県社会保険労務士会が予定されているため、今回の法改正で盛り込まれた。③の手続では、紛争価格が60万円を超える事件は弁護士との共同受任が必要とされており、解雇などの紛争価格の算定が困難な事件は、60万円を超える事件として弁護士との共同受任が必要となる¹⁸⁾

なお、社会保険労務士法人については、社員のうちに特定社会保険労務士がある法人に限り、定款でその旨を定めることにより紛争解決手続代理業務を行うことができ（改正法第25条の9第1項第2号及び同条第2項）、法人において紛争解決手続代理業務に実際に従事できるのは特定社会保険労務士のみである（改正法第25条の15第2項）。また、2003年4月1日施行の改正社会保険労務士法第2条第1項第1号の四により、紛争調整委員会のあっせん手続における「あっせん代理」への業務拡大が認められたことに伴い、社会保険労務士による業務の適正を図るために、全ての社会保険労務士を対象に、弁護士法第25条の規定に倣って、社会保険労務士法にも、特定の事件について業務を禁止する第22条を設けるとともに、弁護士法第27条の規定に倣って、「非社会保険労務士との提携」を禁止する第23条の2が新たに規定されていた。社会保険労務士法第22条の趣旨は、第1に当事者の利益の保護、第2に社会保険労務士の職務執行の公正の確保、第3に社会保険労務士の品位の保持にあるとされている¹⁹⁾。今回の改正では、紛争解決手続代理業務は特定社会保険労務士のみが行うことになり、特定でない社会保険労務士は、紛争調整委員会のあっせん手続における「あっせん代理」も行うことができなくなる²⁰⁾ことから、社会保険労務士法第22条を、全ての社会保険労務士を対象とする第1項（公務員として職務上取り扱った事件等についての業務の禁止）と、特定社会保険

労務士を対象とする第2項（紛争解決手続代理業務に関するものとして事件の処理を承諾した当事者と利害対立する相手方の依頼により事件を処理することなどの禁止）に分けて、禁止業務を規定し直している。

（2）労働争議不介入規定の削除

社会保険労務士法では、「労働争議という労使の集団的対抗関係が顕在化し、争議行為という実力行使が行われる労使紛争の渦中に、社会保険労務士という法律により公的資格を付与され、公の信用を背景に業務を行う立場にあるものが介入することは、その公正性を疑わしめ、かつまた、本来労使間で自主的に解決すべき労働争議をかえって複雑化させるおそれもある」という理由で、第2条第1項第3号に規定する社会保険労務士の業務となる事務（相談、指導）から「労働争議に介入することとなるもの」を除外するとともに、第23条では、開業社会保険労務士について、「法令の定めによる場合」を除き、労働争議に介入することを禁止してきた²¹⁾「法令の定めによる場合」とは、昭和43年法施行通達によれば、社会保険労務士が、弁護士、労働委員会の委員などとして、法令の定めにより、その職務の範囲内で行う場合を意味している²²⁾

この労働争議不介入規定については、時代にそぐわなくなっているとの指摘もみられていた²³⁾が、「個別労働紛争には関与できて、集団的労使紛争には関与できないのは、法制上矛盾する」²⁴⁾といったことから、今回の法改正で、労働争議不介入規定が削除されることとなり、特定社会保険労務士か否かに関係なく、社会保険労務士も労働争議に関わることができるようになった。通達（平成18.3.1厚生労働省基発第0301002号・庁文発第0301001号）によれば、今回の改正による労働争議不介入規定の削除により、争議行為が発生し、又は発生するおそれがある状態において、社会保険労務士は業務として当事者の一方の行う争議行為の検討、決定等に参与することができることとなるが、労働争議時の団体交渉において、一方の代理人になることは社会保険労務士法第2条第2項の業務には含まれず、社会保険労務士の業務としては行うことができ

ないとされ、「適正な労使関係を損なう行為」をした社会保険労務士については、厚生労働大臣が厳正に対処し、必要に応じ懲戒処分を行うことになると注意までしている²⁵⁾。要するに、集団的な労使関係の場面にも関わることができるようにはなったが、代理行為までも認められたわけではない。その結果、社会保険労務士の業務として、具体的には、団体交渉への同席や、労働組合側による争議行為の企画、実行への参与、争議行為に対する使用者側の対策や立会いへの参与などができるようになったが、使用者に代わり、社会保険労務士のみが団体交渉に出席して、労働組合との交渉に応じることまでは認められていない²⁶⁾。

(3) 紛争解決手続代理業務に係る研修・試験

個別労働紛争に関する高い専門性を確保するための紛争解決手続代理業務試験については、紛争解決手続代理業務を行うのに必要な学識及び実務能力に関する研修であって厚生労働省令で定めるものを修了した社会保険労務士に対し、当該学識及び実務能力を有するかどうかを判定するために、毎年1回以上、厚生労働大臣が行うものとされた（改正法第13条の3第1項）。すでに国の行政簡素化方針に基づいて、1998年の社会保険労務士法改正（平成10年5月6日法律第49号）で、社会保険労務士試験が全国社会保険労務士会連合会（以下、「連合会」という。）に委託されていたこともあり²⁷⁾、紛争解決手続代理業務試験については、連合会が、厚生労働大臣の委託を受けて実施することが予定されていた（改正法第13条の4）。そこで、連合会は、この研修と試験に「信頼性の高い能力担保措置」として具体性を持たせるために、渡辺章専修大学法科大学院教授を座長に、学識経験者3人、弁護士3人、社会保険労務士2人の8人の委員で構成し、法務省1人と厚生労働省2人のオブザーバーも参加する「社会保険労務士裁判外紛争解決手続代理業務能力担保措置検討会」を設置して、2005年1月から、7回に及ぶ検討会を行い、その検討結果を同年9月1日に報告書にまとめて発表した²⁸⁾。

報告書は、検討会の設置の趣旨、「信頼性の高い能力担保措置」の検討の基本的視点、検討の経過、検討の結果の4つの部分からなる²⁹⁾

第1の「検討会の設置の趣旨」の部分では、①社会保険労務士による紛争解決手続代理業務の拡大に至った司法制度改革審議会意見書からの流れを説明し、②「社会保険労務士裁判外紛争解決手続代理業務能力担保措置検討会」を設置した目的が「信頼性の高い能力担保措置」の具体的内容を検討することであり、研修及び試験は、検討会の報告に沿って行われるべきであると宣言されている。

第2の『「信頼性の高い能力担保措置」の検討の基本的視点』の部分では、①社会保険労務士が紛争解決手続代理業務を行う能力を有することを担保する必要があること、②全ての社会保険労務士が能力担保措置を経て特定社会保険労務士になることが想定されていること、③専門家としての倫理の確立が不可欠であり、倫理に関する社会保険労務士法の規定の解釈や運用に関する理解を深める必要があること、④紛争解決手続において法に適った適正な解決を図るため、憲法を頂点とする法の体系の中で個別的労使関係法の制度及び理論を理解する必要があること、⑤紛争解決手続のなかで主張、反論等や和解のための交渉を的確に行う実務能力の習得、向上を図る必要があること、⑥全ての社会保険労務士の受講等を可能とするために、実施場所を大都市に限定しないことや実施は土曜日及び日曜日を中心とすることを考慮するとともに、受講費用を低廉なものにするよう努力すべきであること、が示されている。

第3の「検討の経過」の部分では、7回にわたる検討会の開催状況と検討科目が各回数行できわめて簡単に示されている。

結論である第4の部分では、まず1として、研修に関して、①実施主体は全国社会保険労務士会連合会がふさわしいこと、②研修は講義、グループ研修及びゼミナールの3つの方式で構成し、総時間数は63時間とすること³⁰⁾③講義は30時間で、「専門家の倫理と責任」(3時間)、「憲法(基本的人権に係るもの)」(3時間)、「民法(契約法、不法行為法の基本原則に係るもの)」(6時間)、

「労使関係法」（３時間）,「労働契約・労働条件」（８時間）,「個別労働関係法制に関する専門知識(裁判例の研究)」（５時間）,「個別労働関係紛争解決制度」（２時間）の７科目からなり,その内容は全国同一のものとし,ビデオ,衛星放送等を利用した実施を検討すること,④グループ研修は１８時間で,自主的,効果的に行えるようテキスト等の教材を作成し,支部等を単位に指導的な社会保険労務士を中心に１０名程度のグループを作り,ゼミナールで行うケーススタディに関する申請書や答弁書の起案等を行うこと,⑤ゼミナールは１５時間で,３０～５０人程度のクラスを作り,ケーススタディを中心に争点整理,起案,和解,交渉の技術,権限と倫理等についてロールプレイ等の手法を取り入れて,双方向で行うこと,⑥講師は大学教員,弁護士,社会保険労務士等,幅広く協力を求めるべきであり,ゼミナールの講師については,事前に講師の研修等を行って,全国で行われる研修の内容及び水準を統一すること,⑦研修の修了基準は,全ての課程を真摯に履修することであるが,受講者に不可避な事態が発生し修了基準を満たさなかった場合には,次回の研修で一定の範囲内での未受講の科目の補習を可能とする配慮も考慮すること,が示されている。

次に２として,試験に関しては,①判定は,修了した研修の内容を理解し得たかどうかを基本に行われるべきであること,②実務能力の判定という趣旨から,個別労働関係紛争に関する具体的事例について,専門的解決能力及び実践的知識を問うものとする,③設問の一部については,社会保険労務士の権限と倫理に関する問題を含めるものとする,④試験の方法は,記述式の２時間とすること,が示されている。

そして３はその他として,①研修及び試験の実施について,初年度である平成１８年度については,研修,試験を２回ずつ行うように努めるべきこと,②全国社会保険労務士会連合会が社会保険労務士の ADR に関する能力の向上を目的に 2001 年度から 2004 年度に実施した「司法研修」(第 1 ステージ 48 時間及び第 2 ステージ 30 時間)の受講者については,講義の受講を 12 時間(「労働契約・労働条件」の一部(５時間)、「個別労働関係法制に関する専門知識(裁

判例の研究)」（5時間）及び「個別労働関係紛争解決制度」（2時間）免除するとともに、起案等についてのグループ研修（18時間）を個人で行うことを認めるという特例措置を設けること³¹⁾が示されている。

この報告書をそのまま具体化する形で、初年度の2006年度は2回、2007年度以降は1回、研修及び試験が行われるものとされた³²⁾。研修の総時間数は63時間以上とされ（改正法施行規則第9条の3）、中央発信講義（30時間）とグループ研修（18時間）は所属する都道府県社会保険労務士会が実施する研修を受講し、ゼミナール（15時間）は、所属都道府県社会保険労務士会ごとに指定された実施地域（2006年度の第1回は、札幌、仙台、東京（一部の会場は、さいたま、千葉、横浜）、名古屋、大阪（一部の会場は、京都）、広島、福岡、那覇、第2回は、札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡、那覇の予定）で受講することとされている。2006年度の第1回の中央発信講義及びグループ研修は、その日程及び時間等は都道府県社会保険労務士会ごとに異なるが、4月29日から5月31日までの間に行うものとされている。ゼミナールは、6月9日、10日、17日に全国一斉、同時刻に行われ、最終日の17日に行われる3時間のゼミナールの直後に、2時間の記述式試験が行われる。合格発表は、10月11日である。第2回は、9月下旬から11月上旬の期間内に実施することが予定されている³³⁾。

試験が不合格の場合にも、改めて研修を受けることなく、次回の試験に挑むことができる³⁴⁾。連合会は、「研修をまじめに受講して理解をすれば必ず合格するという試験になる」³⁵⁾との理解をしているようであるが、司法書士が簡裁訴訟代理関係業務を行うための認定を受けるための簡裁訴訟代理能力認定考査の認定率（合格率）は、初年度である2003年度に行われた第1回及び第2回については、それぞれ、78.9%及び77.5%と、受験者すべてが合格する試験とはなっていないこと³⁶⁾と対比すると、全員合格で能力的な担保措置としての意味合いを持たせることができるかどうかは疑問視されよう。

(4) 付帯決議

なお、衆参両院において付帯決議がなされている。まず、参議院厚生労働委員会平成17年4月7日付けの「社会保険労務士法の一部を改正する法律案に対する付帯決議」では、改正法の施行に当たり、①件数が急激に増加している個別労働関係紛争をもたらしている諸要因の解消を図るべく、あらゆる政策努力をすること、②民間紛争解決手続業務を行う団体の指定に当たっては適切な審査を行い、指定後もその業務の公正かつ的確性について把握すること、③紛争解決手続代理業務に係る研修及び試験については、必要な知識、実務能力、職業倫理が担保されるものとする、④特定社会保険労務士の業務内容及び代理可能な範囲については、広報等その周知に努めること、⑤労働争議介入禁止規定の削除が正常な労使関係を損なうことがないよう、社会保険労務士会及び同連合会を通じて指導すること、⑥業務拡大に伴い、連合会において、綱紀委員会や苦情処理相談窓口の設置など、国民からの信頼に十分応え得る体制整備を図られるよう指導すること、の6つの事項について、政府が適切な措置を講じることを求めている³⁷⁾。また、衆議院厚生労働委員会平成17年6月8日付けの「社会保険労務士法の一部を改正する法律案に対する付帯決議」では、衆議院の付帯決議に加えて、①社会保険労務士による裁判外紛争解決手続の代理業務等の運用に当たっては、利用者の利益や利便性を第一に考え、関係諸機関の連携協力体制の整備のため万全を期すこと、②紛争解決手続代理業務試験委員には、紛争解決手続代理業務に関して学識経験を有する者を必ず含めるよう指導すること、③労働争議介入禁止規定削除に伴い社会保険労務士の業務が変更される範囲については、広報等その周知に努めること、の3つの事項について、政府が適切な措置を講じることを求めるとともに、参議院における付帯決議の③に相当する事項については、研修及び試験の「内容の適正性維持と一層の充実のため万全を期すこと」と、より強い表現を付加している³⁸⁾。

第3章 改正点に関する日本労働弁護団からの反対意見

今回の社会保険労務士法の改正点については、日本労働弁護団が、早い段階から反対意見を表明していた。

まず、2002年1月8日には山本博会長名で、「社会保険労務士法第23条等（労働争議介入禁止）撤廃問題に関する声明」を出し、「社会保険労務士は、労働裁判や労働委員会における労働事件の実務を知らず」、また、「開業社会保険労務士は…使用者の側の利益のみを擁護する立場に立つもので」、「そのような者が使用者側の利益を代弁する立場で労使紛争に介入することは、…労使交渉に悪影響を及ぼし、労働争議の先鋭化ないし複雑化を招く結果となる」といったことから、社会保険労務士の労使紛争への介入は全く不要であり、その弊害の方が大きいとして、社会保険労務士法第23条等（労働争議介入禁止）の規定の撤廃に反対していた³⁹⁾

また、ADR法の制定に関しては、2004年5月27日に、司法制度改革推進本部ADR検討会宛に、幹事長鴨田哲郎名で、「労働紛争におけるADRについての意見」を出し、労働紛争に関しては労働審判制度が創設されたことから、「労働紛争の解決促進にあたって、新たなADRを創設したり、認証制度を導入する必要はなく、ADR法の対象に労働紛争を含めるべきではない」、との意見を表明していた⁴⁰⁾

そして、今回の社会保険労務士法改正に関しては、2005年3月10日に、幹事長鴨田哲郎名で、「社会保険労務士法改正に対する意見」を出し、増加する個別労働関係紛争を適切に解決する機関の「手続における当事者の代理人は弁護士だけでは十分に需要に対応しきれず、ことに、解雇予告手当の支払など少額の金銭的紛争については、労働法の素養のある誠実な社労士に一定の限度で相応の役割が期待されるところではある」としながらも、①紛争解決手続代理業務の拡大については、①男女雇用機会均等法に基づき都道府県労働局長が行う調停については特定社会保険労務士に代理権を付与すべきではないこと、②

「民間認証 ADR 機関」が行う ADR について特定社会保険労務士に代理権を付与するとしても訴額に係わりなく弁護士との共同受任とするか、労働契約の存否や終了にかかる紛争については弁護士との共同受任を絶対的条件とすべきこと、③特定社会保険労務士の認定にあたっては、十分な研修を義務付けたうえ、独立した判定機関による厳格な試験を実施すべきこと、そして、(2)労働争議不介入規定については削除すべきではない、という趣旨の一部反対する意見を表明した。その理由として示されたのは、「層として」社会保険労務士の現状を見ると、法的紛争解決能力への疑問があること、経営基盤が完全に事業主にある社労士が労働者の代理人として誠実に業務を遂行しうるのか疑問があること、連合会の出版した書籍の記述や社会保険労務士の行った個別の事例に問題があること、というものであった⁴⁾ 特定の認定にあたり、十分な研修や厳格な試験を要求することはもっともであるが、それが果たされれば、反対する理由のうちの合理的なものと考えられるものの大半は克服されるであろうし、それほど重大な弊害を想定することもできない。社会保険労務士に関する個別の事例に問題があるといったことは、合理的な反対理由と評価することは困難であろう。

第4章 社会保険労務士法改正が労使紛争処理制度に及ぼす影響

今回の社会保険労務士法改正が労使紛争処理制度に及ぼす影響としてまず挙げられるのは、紛争解決手続代理業務の拡大により、労働関係に特化した唯一の国家資格者である社会保険労務士が個別的労使紛争処理制度に関わる場面が増大し、紛争が生じた場合の解決促進に貢献するとともに、紛争の発生予防にもつながるものと期待することができるということである。特定社会保険労務士になるための研修・試験は、2年目の2007年度以降は年間1回3,000名規模で行われることが予定されているので、現在でも3万人を超える登録者すべてに研修・試験が行き渡り、大方のものが「特定」となるには、しばらく時間がかかるであろうが、労使紛争処理制度を充実させる最大の課題とも言うべき

専門的人材の量の増大と質の向上が図られることは確実であろう。労使紛争処理の需要が多く見込まれる東京や大阪などでは、その業務を労使紛争処理に特化し、韓国の公認労務士のように⁴²⁾ 弁護士をも凌ぐ専門性を持って比較的低廉に労使紛争処理に対応する特定社会保険労務士が登場する可能性もあろう。

ADR 法に関する部分では、各都道府県社会保険労務士会によって運営されている総合労働相談所⁴³⁾ が、全国レベルで「労働問題に特化した新たなADR」を提供することが期待される。ただ、一般に認知され、高い信頼を得るまでには、かなりの時間と各都道府県社会保険労務士会の多大なる努力が必要とされるであろう⁴⁴⁾ この「民間認証ADR機関」におけるADRにおいては、社会保険労務士単独では紛争価格が60万円までの比較的少額の事件しか受任できないという不便さはあるが、弁護士との連携をはかることにより、改正の意義を具体化すべきであろう⁴⁵⁾

労働争議不介入規定の削除に関しては、これまでは社会保険労務士を利用してこなかった会社でも、労働組合のあるところでは、労働組合への対応も期待して、雇用・労務管理をトータルで社会保険労務士に任せようとするところが出てきて、受託率を高める可能性がある⁴⁶⁾ これにより、労働社会保険関連業務や個別労働関係紛争に関わる業務に加えて、集团的労使の現場においても社会保険労務士が活躍する可能性が出てきて、労使関係の安定に寄与することが期待される。ただ、集团的労使関係に関わるには、高度の専門的知識や熟練が必要であり、労働組合法など関連する法律に関して十分に学習しておく必要がある。また、労働組合対策に特化した社会保険労務士の登場も想定されるが、公的制度を舞台にする個別労働関係紛争に関する代理業務とは異なり、集团的労使の場面は公の監視の目が行き届かないことも多いことから、「適正な労使関係を損なう行為」となる事例がないかを効果的に注視するシステム作りも必要であろう⁴⁷⁾

お わ り に

紛争解決手続代理業務の拡大に関する改正部分が施行される 2007 年 4 月 1 日の時点では、労働審判制度も運用を開始して 1 年経過している状況となり、出揃った労使紛争処理制度に対する周知もそれなりに進み、労使紛争の当事者は、自己の事案に適した制度を選択することが可能な状態になる⁴⁸⁾。個別的労使紛争処理制度としては、全国レベルでは現在最も機能していると言うことのできる都道府県労働局の制度が、簡易、迅速、利用費用が無料でアクセスが容易というメリットに加えて、社会保険労務士が代理人として紛争調整委員会のあっせんや機会均等調停会議の調停に加わることが多くなれば、手続の質の向上や使用者の手続への参加率の高まりも期待され⁴⁹⁾、今後も、中心的制度として機能し続けるものと思われる⁵⁰⁾。労働審判制度に対する期待も大きい⁵¹⁾が、しばらくは弁護士が代理人として付くことが想定されており、労働者の側からすると、まだまだ敷居の高い制度と見ることができる。

今回の社会保険労務士法改正により、専門的な知識、技能を持って労使紛争処理に携わる人材の増加をもたらし制度的な整備もさらに進むことになり、これまで指摘されてきた「労使紛争処理機関やその関係者の連携・協力」に加えて、労働相談や労使紛争のあっせん・調停・仲裁などに必要とされる専門的な知識、技能の習得・向上や、紛争解決基準の統一を図るために、弁護士（裁判官 OB）の他、社会保険労務士や司法書士などの隣接法律専門職、労使の実務経験者、学識経験者、労働委員会・労政主管事務所・都道府県労働局などの労働関係行政機関 OB などに参加を求めて、統一的なプログラムによる研修や能力認定を行う中立的な人材供給団体を設置することが必要とされる段階を迎えているように思われる⁵¹⁾。

注

- 1) 開始1ヶ月で、東京地裁の20件、名古屋、横浜地裁の7件、大阪地裁の5件など、31の地裁で93件の申立てがあり、長野、福井、高松、福岡など19の地裁では申立てがなかった。名古屋地裁では5月8日に1件、東京地裁では5月10日に1件、1回の期日で調停が成立して解決に至った事件がある。愛媛新聞2006年5月3日付朝刊4面、朝日新聞5月9日付朝刊2面及び同5月11日付朝刊2面
- 2) 山本博「労働コンサルタント協会設立のすすめ」月刊労委労協2003年1月号17頁
- 3) 小原健「新たな挑戦に向けて 弁護士業務の新領域を探る」自由と正義2006年1月号28頁は、「弁護士が増加すれば、今まで弁護士があまり目を向けなかった領域にも、弁護士が進出する可能性がある」と述べている
- 4) 中村邦夫「さらなる飛躍へ向けて」月報司法書士2006年1月号3頁
- 5) 社会保険労務士制度の起源については、全国社会保険労務士会連合会編著『社会保険労務士法詳解』（全国社会保険労務士会連合会、2004）1頁以下参照
- 6) 2005年度の受験者48,120人のうち合格者は4,286人で、合格率8.9%の難関である。合格者の構成は、年齢別では30歳代（41.2%）、職業別では会社員（45.4%）、男女別では男性（63.8%）が多い国家資格である。不動産法律セミナー2006年1月号111頁
- 7) 月刊社会保険労務士2006年2月号16頁
- 8) 堀谷義明「民事調停委員等について」月刊社会保険労務士2004年6月号4～5頁及び池田悦子「民事調停委員、家事調停委員と社会保険労務士」月刊社会保険労務士2005年10月号54頁
- 9) 詳しくは、小林徹『裁判外紛争解決促進法』（商事法務、2005）を参照
- 10) 恵美忠敏「ADRにおける隣接法律専門職種等の専門家の活用について」法律のひろば2005年4月号35頁
- 11) 全国社会保険労務士会連合会・前掲注5）書142頁
- 12) 同上145頁
- 13) 厚生労働省労働基準局労働保険徴収課「社会保険労務士法改正の経緯と概要」労働法令通信2005年9月18日号4頁
- 14) 同上
- 15) 菅谷公彦「社会保険労務士法の改正ポイント」企業実務2005年10月号81頁
- 16) 都道府県労働委員会は、労働組合法に基づいて各都道府県に設置されている、公労使の三者構成の委員からなる行政機関であり、歴史的には戦後から永いこと労働争議の調整や不当労働行為事件の審査といった集团的労使紛争のみに対応する機関として活躍してきたが、福島県、愛知県及び高知県を先駆として、2001年4月から徐々に個別的労使紛争のあっせん（及び相談）を開始するところが増えてきて、現在では、東京都、兵庫県及び福岡県を除く44道府県において、個別的労使紛争にも対応している。都道府県労働委員会が個別的労使紛争のあっせん（及び相談）を開始した当初の状況については拙稿「労働委員会

- における個別的労使紛争処理」松山大学論集 14 卷 1 号 (2002) 81 頁, 最近の状況については拙稿「我が国における個別的労使紛争処理制度の現状」松山大学論集 16 卷 2 号 (2004) 119 頁及び竹本英雄「都道府県における個別労働関係紛争処理の一考察」中央労働時報 2006 年 3 月号 20 頁参照
- 17) 機会均等調停会議による調停の最近の状況については拙稿「都道府県労働局における個別的労使紛争処理の現状」松山大学論集 17 卷 1 号 (2005) 357 頁参照
- 18) 改正法第 2 条第 1 項第 1 号の六。民事訴訟法第 368 条第 1 項。先見労務管理 2005 年 8 月 10 日号 12 頁
- 19) 全国社会保険労務士会連合会・前掲注 5) 書 249 頁
- 20) 改正法第 2 条第 2 項。厚生労働省労働基準局労働保険徴収課・前掲注 13) 解説 4 頁
- 21) 全国社会保険労務士会連合会・前掲注 5) 書 253 頁及び斎藤邦吉・河野正『社会保険労務士法の解説』(労務行政研究所, 1968) 55 頁参照
- 22) 全国社会保険労務士会連合会・前掲注 5) 書 255 頁
- 23) 橋詰洋三「社会保険労務士法の改正問題—23 条等の撤廃と, 簡裁労働民事事件代理権の獲得—」月刊社会保険労務士 2004 年 6 月号 9 頁
- 24) 堀谷義明「ADR で責任重大! 明日の社会保険労務士のために今やるべきこと」法律文化 2005 年 11 月号 30 頁
- 25) 労働法令通信 2006 年 5 月 8 日号 12 頁
- 26) 菅谷・前掲注 15) 論文 83 頁
- 27) 厚生労働省労働基準局労働保険徴収課・前掲注 13) 解説 5 頁及び全国社会保険労務士会連合会・前掲注 5) 書 80~90 頁参照
- 28) 検討会は, 学識委員が全国社会保険労務士会連合会と日本弁護士連合会との間に立つて議論を集約するという構図で行われた。会報東京都社会保険労務士会 300 号 (2005 年 11 月 1 日発行) 14 頁。検討会での議論や報告書は, 全国社会保険労務士会連合会の HP (<http://www.shakaihokenroumushi.jp>) でも公開されていた
- 29) 報告書の全文は, 月刊社会保険労務士 2005 年 10 月号 4~8 頁
- 30) 検討会で 2 つあったとされる大きな論点の第 1 は, 研修時間の長さである。司法書士への訴訟代理権付与のための研修が 101 時間であるということのを参考にして, 社会保険労務士については訴訟代理権ではなく ADR 代理権であることと, 同様に ADR 代理権が付与される土地家屋調査士の場合を考慮して, 63 時間とされた。前掲注 28) 会報東京都社会保険労務士会 300 号 14 頁
- 31) 検討会での大きな論点の第 2 は, 連合会が社会保険労務士の業務拡大への意欲とその妥当性を示すために行った「司法研修」を研修時間とどのように関連させるかであった。今回の能力担保措置とは別の研修であり考慮する必要がないという意見もあったが, 社会保険労務士の委員からの強い要請により, 「司法研修」の受講者については, 講義の受講の一部免除などの特例措置が認められた。前掲注 28) 会報東京都社会保険労務士会 300 号

- 14 頁。「司法研修」の内容については、加藤利昭「ADR 代理業務への参入と能力担保措置」不動産法律セミナー 2005 年 12 月号 195 頁参照
- 32) 2006 年度に行われる 2 回の研修について 2 月に募集が行われたが、2 回で 6,000 名の募集人員を大幅に上回る希望者があり、抽選により受講者が決定されている
- 33) 研修の受講料は 85,000 円、試験受験手数料は 15,000 円となっている
- 34) 前掲注 28) 会報東京都社会保険労務士会 300 号 15 頁
- 35) 同上・14 頁
- 36) 佐藤均『詳解司法書士法』(日本加除出版, 2004) 78 頁
- 37) 月刊社会保険労務士 2005 年 7 月臨時増刊号 3 頁
- 38) 同上・4 頁
- 39) 季刊・労働者の権利 245 号 (2002) 98 頁
- 40) 季刊・労働者の権利 255 号 (2004) 103 頁
- 41) 季刊・労働者の権利 259 号 (2005) 125 頁。なお、鴨田哲郎「労基法改正と解雇・リストラをめぐる紛争への対処」東京弁護士会弁護士研修センター運営委員会編『労働法の諸問題』(商事法務, 2005) 182 頁参照
- 42) 李鋌「韓国の労使紛争解決システムと労使関係」日本労働研究雑誌 548 号 (2006 年特別号) 36 頁
- 43) 総合労働相談所は、ADR 法の成立等に合わせて、「ADR 機関」として認証を得るため、その基礎固めと実績作りの場として設置されたものである。栄治男「民間型 ADR 機関の認証をめざして」月刊社会保険労務士 2005 年 7 月号 58 頁。労働相談への対応は、会により様々であり、たとえば、東京都社会保険労務士会は、事前の申し込みを受けて、面談形式により、毎週火、木曜日の 10 時 30 分から 16 時まで対応するとともに、電話相談のみの場合には、毎週水曜日の 10 時から 16 時まで対応している。また、愛媛県社会保険労務士会は、事前の申し込みを受けて、面談形式により、毎月第 2・第 4 日曜日の 13 時から 17 時まで対応するとともに、電話相談のみの場合には、毎週火、木曜日の 9 時から 13 時まで対応している
- 44) 44 道府県の労働委員会が行っている個別的労使紛争のあっせん(及び労働相談)制度や弁護士会の設置している「紛争解決センター」でも、その実績から見ると、必ずしも一般に認知されているとはいいがたい状況にあると思われる。「紛争解決センター」については、拙稿「弁護士会の紛争解決センターにおける労使紛争処理」松山大学論集 17 巻 6 号 (2006) 275 頁参照
- 45) 社会保険労務士と弁護士との連携の現状を見ると、弁護士事務所社会保険労務士が所属している事務所が全国で 67 (1.5%), 弁護士が事務所外で社会保険労務士と提携しているケースは 464 事務所 (10.4%) となっている。日本弁護士連合会『弁護士白書 2005 年版』(日本弁護士連合会, 2005) 96 頁
- 46) 労働・社会保険適用事業所のうち社会保険労務士に仕事を委託している割合を社会保険

労務士の側から見た「受託率」は現在 30% 程度といわれているが、これが 50% 程度になると、おおかたの社会保険労務士が本来の業務のみで事務所を維持できる、といわれている。今回の改正による業務拡大により、開業するメリットも高まるとみられる

- 47) 連合会は、全国社会保険労務士会連合会会則第 43 条の 2～第 46 条の 2 により、会員が適正な労使関係を損なう行為をしてはならないことを明記するとともに、苦情処理相談窓口や、不適切な業務を行った社会保険労務士に対する指導、綱紀委員会などに関する規定を整備している
- 48) 漆畑睦璋「労使関係紛争処理制度における裁判外個別労働紛争解決手続（ADR）の現状と今後の行方」スタッフアドバイザー 2005 年 9 月号 70 頁
- 49) 拙稿・前掲注 17) 論文 354 頁
- 50) 漆畑・前掲注 48) 論文 70 頁
- 51) 山本・前掲注 2) 論文 18 頁

（本稿は、2006 年度松山大学特別研究助成の成果の一部である）