

松 山 大 学 論 集
第 35 卷 記 念 号 抜 刷
2 0 2 3 年 12 月 発 行

日本の労使紛争処理制度の展開と課題

—— 創立 100 周年の松山大学に来てから経験したことを中心に ——

村 田 毅 之

日本の労使紛争処理制度の展開と課題

—— 創立 100 周年の松山大学に来てから経験したことを中心に ——

村 田 毅 之

は じ め に

2023(令和5)年度、松山大学は創立100周年を寿ぐ年を迎えているが、1988(昭和63)年4月1日に開設された法学部の3年目から100年のほぼ3分の1に相当する長きにわたり在職し、ミスター法学部として、研究者及び教育者としての使命を存分に果たすのみならず、松山大学のまさに看板教授として、地域の自治体をはじめとする地域社会の発展にも大いに貢献してきた妹尾克敏博士の松山大学論集記念号が発刊される運びとなった。

2000(平成12)年4月1日に法学部の専任教員として採用されて以来、すべての面において人生の師として我が身を処してきた者として、一抹の不安と寂しさを抱きながらも、妹尾克敏博士に感謝の意を伝えるために、松山大学における在職期間を中心に、不器用に学び続けてきたテーマである日本の労使紛争処理制度の展開を、自己の直接的関りをも交えながら振り返り、その課題について思い向くままに述べる機会とさせていただくことにする。

I 労使紛争処理制度との出会い

1 明治大学大学院時代

労使紛争処理制度に初めて接したのは、40年ほど前の明治大学大学院時代の恩師であり、大学教員への道を開いていただいた市毛景吉先生のゼミで使用されていたテキスト “Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes”

(ILO, 1980) であった。このころ、日本では、個別的労使紛争の本格的処理に用いられるのは民事通常訴訟や仮処分手続であった。民事通常訴訟は現在以上に利用し難く、2021（令和3）年の労働関係民事通常訴訟の新受件数は3,645件であった¹⁾のに比し、1984（昭和59）年は618件（仮処分事件598件）²⁾と、千件にも満たないものであった。労働者個人が民事訴訟に打って出るのは容易なことではなく、使用者側と紛争を抱えても、労働組合に属しない労働者においては頼る先の乏しい時代であった。

大学院のゼミでの市毛景吉先生による興味深いお話に啓発されて、労使紛争処理制度に関心を持ち、博士後期課程に入ってから、まずは外国の制度からということで、アメリカの労働仲裁制度を中心に、労使紛争の調整に関する法制度を勉強し、日本の制度に関しては、弁護士会が運営する民間型ADRによる労働仲裁制度の構想も試みた³⁾。しかし、その成果⁴⁾は、日本では労使紛争解決のための苦情処理機関が設けられている企業においても、ほとんど利用されず機能していないというのが定説であったこともあり⁵⁾、労働法を専門とする先生方に関心を持って読んでいただけるものではなく、労使紛争処理制度というテーマを勉強する環境は、あまり恵まれたものではなかった。

2 東京での非常勤講師時代における労政主管事務所での経験

民事通常訴訟の使い勝手の悪さを補うかのように、労使紛争の発生件数が多い東京都や神奈川県、大阪府、福岡県等では、労政主管事務所が、地域住民のニーズに応えるように、労働相談の延長として、労使紛争解決のためのあつせんを活発に行っていたが⁶⁾、1990（平成2）年4月1日に東京都立商科短期大学において非常勤講師ながら労働法を担当するようになったことから、1991（平成3）年4月1日から9年間、東京都の中央労政事務所で民間労働相談員（毎週水曜日13時から16時）、1992（平成4）年4月1日から8年間、神奈川県の横浜労働センターで英語を話す労働者向けの外国人労働相談専門相談員（毎週木曜日13時から16時）を務めるという幸運に恵まれ、比較的高い時給を得

るとともに⁷⁾ 労働行政機関における最も簡易な形での第三者の関与による労使紛争解決のリアルな現場を経験することができた。

東京都の民間労働相談員の本務は、正規職員が務める相談員の相談に応じるというものであったが、相談員が単独で行う労働相談やあっせんの場に同席することもあった。また、神奈川県外国人労働相談専門相談員は、専門の通訳1名と共に労働相談に応じるもので、必要に応じてあっせんが行われるときには、さらに正規職員1名も加わって、和解を導くように努めるものであった。そのおかげで、2001（平成13）年10月1日から紛争調整委員会委員として、個別的労使紛争のあっせんに単独で行うようになったときにも、戸惑うことなく手続を進めることができた⁸⁾。なお、ある県の労政主管事務所のベテラン相談員に聞いた話であるが、労働局が紛争調整委員会によるあっせんにスタートさせるときに、労働紛争調整官が、労政主管事務所にあっせんのやり方を学びに来たそうである。

このような労政主管事務所による労働相談の延長としてのあっせんは、公的機関によるものではあるが、全くの任意の手続であり、確信犯的な使用者に関しては、不当解雇事件においても、解雇予告手当を支払わせるのがやっとということもある。しかし、他の制度とは異なり、労働相談からあっせんまで、原則として同じ相談員が担当し、フルタイム対応が可能なものとなっており、事案に即して迅速処理も、じっくり対応も可能であり、かつ、いつでも相談員に電話相談することもできることから、相談者にとっても利便性が非常に高いものとなっている⁹⁾。こういったことが、高い解決率に結びついており、取下げ及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率は、例年、7割前後となっており、2021（令和3）年度の5都府県（東京・神奈川・大阪・福岡・大分）におけるあっせんの解決率の平均も、69.3%という非常に高い数字を生み出している¹⁰⁾。

労政主管事務所による労働相談の延長としてのあっせんは、解決率が高いこともあり、相談員にとって非常にやりがいのある仕事であることは容易に推察

されるが、東京都の労政主管事務所（現「東京都労働相談情報センター」、旧「労政事務所」）の職員の中には、過去には、「一筋30年という職員」もいて¹¹⁾労働相談業務をまさに天職として、管理職試験を受けることなく公務員人生のすべてを捧げ、労使紛争の解決に尽力した人も少なくないことは、後世にも伝えるべきことであろう¹²⁾。

3 松山大学法学部専任教員

法学部の専任教員として採用され、東京での非常勤講師という非正規就労から脱却して愛媛県松山市に居を構えたのは2000（平成12）年4月1日であった。このころから日本では、個別的労使紛争が増加、多発する傾向に呼応し、労使紛争処理制度が大きな展開を見せ始めることになり、労使紛争処理制度のみに関心を抱いて勉強を続けていた非才の教員にとって、大きな追い風が吹くことになり、経済状況とともに、労働法における労使紛争処理制度という研究テーマの存在意義も急拡大するところとなった。

加えて、東京とは異なり、労働法の大学教員が多くはない地域であることも幸いして、労使紛争処理に関係する公的機関の委員やセミナー講師、労働関係法規に関する高度の専門的知見を有する社会保険労務士の法定団体である愛媛県社会保険労務士会の研修セミナー講師等のお声がかかり、労使紛争処理制度を学ぶ教員が、実際の現場に携わり、労使紛争処理をまさにリアルに体験するとともに、現場において労使紛争の予防やその解決を使命とする労働局職員や社会保険労務士の姿に接するという、これ以上はないという環境に恵まれることになった。

セミナー講師に関して付言するならば、東京在住のときにも、東京都の労政主管事務所等、公的機関が主催するセミナー講師の依頼は少なくなかったが、そのほとんどが労働法一般に関するものであった。愛媛県松山市に移ってからは、徐々に労使紛争処理に関するテーマでの依頼が増加し、現在までの23年ほどの間に、労働局や社会保険労務士会等のセミナー講師を130件以上務めて

いるが、労使紛争処理に関するテーマのものが全体の6割弱を占めるまでに
なっている。

Ⅱ 愛 媛 労 働 局

1 労働基準法第105条の3に基づく労働紛争解決援助制度の労働条件紛争担 当参与

愛媛労働局においては、幸いにも、松山大学に採用された2000（平成12）
年4月1日から、労働基準法第105条の3に基づく紛争解決援助制度の「労働
条件紛争担当参与」の職を拝命するところとなった。労働省（2001（平成13）
年1月6日からは厚生労働省）は、1996（平成8）年から、労働基準監督署に、
「労働条件相談員」を配置し、試行的に、労働条件をめぐる紛争の相談業務を
開始していたが、1998（平成10）年10月1日からは、労働基準法第105条の
3に基づいて、労働条件に関する個別的労使紛争一般の早期解決のために、労
働局長が助言や指導を実施する紛争解決援助制度を行っていた¹³⁾

この紛争解決援助制度は、労働局長が、労働条件についての労働者と使用者
との紛争に関して、当事者の双方又は一方から解決の援助を求められた場合に、
当該当事者に対して、必要な助言又は指導を実施することができる制度であり、
労働局においてこの制度を実際に担当するのは、労働条件紛争担当官（各局1
名、労働基準部監督課所属）であった。紛争解決の援助の申出があると、労働
条件紛争担当官（労働基準監督官）は、申出の内容や調査により把握した事実
関係を整理して、事案の処理案を作成することになる。処理案については、必
要に応じて、労働条件紛争担当参与（非常勤）からなる参与会を開催し、参与
の意見を聴取するものとされていた。労働条件紛争担当参与は、弁護士等の法
曹関係者、労働法学者等の学識経験者、人事労務管理に携わった者等であって、
産業社会の実情に通じ、かつ、労働関係法令や賃金制度等の労働問題について
専門的な知識を有する者の中から労働局長が3～5名程度委嘱するものとされ
ていた¹⁴⁾

当時の愛媛労働局では、5名が委嘱されており、労働法を主専攻とする大学教員が2名、労働法を主専攻としない大学教員が1名、県社会保険労務士会会長1名、労働基準協会連合会顧問（労働局OB）1名で構成されていた¹⁵⁾。愛媛紛争調整委員会委員を拝命するまでの1年6ヵ月という期間であったため、参与会での経験は多くはないが、労働条件紛争担当官が丁寧に調整した紛争事案の処理案が、法的視点のみならず解決可能性まで視野に入れて、立場の異なる専門家の専門的知見に基づいて検討される場となったことから、たいへん勉強になった。労働関係法規に基づく強い権限を有する労働局の制度に関わる初めての経験でもあったので、とくに、特段の法的根拠もなく柔軟に労使紛争処理に当たる労政主管事務所における手法との違いは非常に新鮮に感じたが、機動力、迅速性の面では大いに課題を抱えたものであるとの印象が強く残っている¹⁶⁾。

2 愛媛紛争調整委員会委員

個別労働紛争解決促進法が施行された2001（平成13）年10月1日からは、愛媛紛争調整委員会委員を務め、2011（平成23）年4月1日から2013（平成25）年3月31日までの2年間の中断を挿んだものの、2023（令和5）年3月31日までの19年6ヵ月の長きにわたり、個別的労使紛争のあっせんや調停手続を経験することができた。

紛争調整委員会によるあっせんがスタートしてしばらくたった頃に、全国の委員や労働紛争調整官を集めての会合が厚生労働省の講堂で行われたが、当時的大臣官房地方課労働紛争処理業務室長高崎真一氏（現ILO駐日代表）の「個別労働紛争処理のナショナルミニマムを実現する」との説明は明快で、今でも強く印象に残っている。あっせん申請受理件数は、年度により多寡はあるものの、処理実績の増大に伴い体制を強化しつつ、20年以上に渡り、無料で利用できる、簡便かつ迅速な紛争処理サービスを提供し、日本の労使紛争処理制度において、非常に大きな役割を果たしてきている。

3 紛争調整委員会によるあっせんの経験

紛争調整委員会のあっせんは、労使間の民事紛争について当事者の一方又は双方からの申請を受けて、非常勤の委員（学識経験者）が双方の主張を聞き、助言をするなどして、和解による解決を導く制度であり（個労法5条1項）、事務局として労働紛争調整官が手続の運営に当たっている¹⁷⁾。紛争調整委員会は、1チーム3名の体制をとり、想定される申請件数に合わせて、愛媛のような最少の2チーム6名から、最大の東京の12チーム36名まで、局ごとに定められている（個労法施規2条）。申請を受理した事件は、チームに割り当てられ、その中で1人の担当委員が決められ、単独の委員により、機動的、効率的にあっせん作業が行われるのが原則となっている¹⁸⁾。都道府県庁所在地に1カ所の労働局の会議室などで行われるのが原則となっているが、当事者の利便性を考慮して、要請があれば、労働局から離れた遠隔地の労働基準監督署等、当事者の居住地に近い場所であっせん（現地あっせん）を行うところもある。愛媛県は、地理的に、松山市のある中予のほか、東予、南予に3分されており、最東の新居浜労働基準監督署から最南の宇和島労働基準監督署まで、労働紛争調整官が運転する公用車に乗せられて、現地あっせんに赴くことが少なくなかったが¹⁹⁾、労働紛争調整官との車中で展開されたあっせん事案の検討の外、労働基準監督官としての経験談が非常に興味深いことが多く、実務の勉強に大いに役立つことになった。

あっせん作業は、同じ日に、たとえば、申請人が13時30分から、被申請人が14時からというように、双方に来庁してもらい、非公開で、両者が対面する場面を一切設けず、委員は、あっせんを行う部屋で、双方に対して個別面接を重ねて、助言や和解を促す作業を行い（交互面接方式）、口頭による合意形成に努めることになる。合意が得られたときは、その内容が文書化され、両当事者に記名押印してもらい、合意文書を取り交して、民法上の和解契約の成立を確認してあっせんは終了する。当事者間の意見の隔たりが著しい等解決の見込みがない場合には、委員の判断により、手続は打ち切りで終了する²⁰⁾。

東京都や神奈川県の方政主管事務所における労働相談の延長としてのあっせんに同席することもあったが、紛争調整委員会によるあっせん手続において、自分が単独の委員として、労使紛争を解決に導き、紛争当事者の笑顔を見ることは、労働法を学ぶ者にとっては、労働法がまさに実効性を発揮する場面に直面するという、得難い経験であり、この上もない喜びをもたらしてくれるものであった。

4 紛争調整委員会による調停の経験

紛争調整委員会による調停を初めて経験したのは、2007（平成19）年4月1日施行の雇用機会均等法の改正によりセクシャルハラスメントが調停の対象となって間もないころのことであり、最初の事件ということで、紛争調整委員会の当時の会長の判断により、単独ではなく3人の委員会で行われた。その後は、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントに関する調停を含めて、すべて単独で調停を行った²¹⁾。

初めて単独でセクシャルハラスメント事件を調停手続で処理する際に、和解成立の可能性を高めるために、手続において当事者間で和解の機運が高まったときには、調停案を出すことなく、あっせんのような手法で口頭により和解案を取り纏め、手続を解決により終了させても良いかと尋ねると、労働紛争調整官の回答は不可であった。調停の対象となる紛争は、民事紛争に止まらない公益性を帯びたものであることから、必ず「調停案」を作成するものとし、単独の委員で行うときは、同じチームの他の2人の同意も得た上で「調停案」を完成させ、その受諾勧告を行うという慎重な運用方針を採っていたのである²²⁾。

ところが、2020（令和2）年度の労働施策総合推進法に基づく優越的言動問題調停会議による調停に関し、126件の申請を受理し、117件について調停を開始したものの調停案受諾勧告を行ったものは僅か6件で、そのすべてで当事者双方が調停案を受諾し解決に至るとともに、調停を開始したものの調停案の受諾勧告までには至らなかった111件において24件が「受諾勧告前の和解」

に至っていると報告された²³⁾。その後も同様に、令和3年度には50件（申請受理195件・手続開始180件・受諾勧告8件・双方受諾7件）、令和4年度には82件（申請受理368件・手続開始332件・受諾勧告16件・双方受諾14件）が「受諾勧告前の和解」に至っていることが報告されている²⁴⁾。この「受諾勧告前の和解」をどのように捉えるかであるが、「報告」されていることからすると、調停会議が全く関与することなく和解に至ったものと解することは困難であり、労働施策総合推進法に基づく調停手続では、事案によっては、個別労働紛争解決促進法に基づくあっせんのような関与をすることも可とする運用に変わったものと理解するのが自然である。これは、パワーハラスメント事案の事件処理の特性、すなわち、労働者がパワーハラスメントであると主張する行為の有無の認定が難しく、また、その行為があったと認定されても、パワーハラスメント該当性の判断（「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」＝労推法第30条の2第1項）も難しく、かつまた、使用者側の譲歩を得ることが非常に困難であり、当事者双方が受諾可能な調停案を策定することが非常に困難な事件類型であることを正面から受け止めた上で、紛争解決を第一義とする方向へ、前向きの方針転換を行ったものと評価することができる。

この方針転換を成功体験としてであろうか、パートタイム・有期雇用労働法に基づく均衡待遇調停会議による調停に関しても、令和3年度に4件（申請受理30件・手続開始29件・受諾勧告2件・双方受諾件数不明）、令和4年度に2件（申請受理12件・手続開始17件・受諾勧告8件・双方受諾2件）、雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停に関しても、令和4年度に16件（申請受理76件・手続開始62件・受諾勧告3件・双方受諾3件）が「受諾勧告前の和解」に至っていることが報告されている²⁵⁾。

5 労働紛争調整官

個別労働紛争解決促進法に基づく個別労働紛争解決制度を統括する専門官職である労働紛争調整官は、当初は企画室、現在は、雇用環境・均等室（部）に

配置されている。経験豊かでとくに有能な労働基準監督官から選ばれることが多く、民事紛争を扱うことから、その職にあるときは、「厚生労働事務官」として職務を行うものとされている²⁶⁾。なお、すでに退官されているが、松山商科大学経営学部（第31回）卒の労働基準監督官で、東京労働局において6人の労働紛争調整官の取り纏めを行う統括労働紛争調整官の重職を務めていた方がおられる²⁷⁾。スタート時の労働紛争調整官は、まずは手探りで手続を進め、ある程度事件処理を経験した後に、全員が、埼玉県朝霞市にある労働大学校に集められて、持ち寄った経験により、当初の運用マニュアルを作り上げている。時を経るにつれて、精緻なものに進化し、現在の『個別労働紛争解決制度業務取扱マニュアル』（2021年1月）に結実し、手続の日々の運用に役立てられている。

Ⅲ 愛媛県労働委員会

1 愛媛県労働委員会公益委員

愛媛県労働委員会（2004（平成16）年12月31日までは「愛媛県地方労働委員会」）においては、2003（平成15）年8月25日から2011（平成23）年3月31日までの7年半ほどの中断を挿んだものの、2001（平成13）年7月31日から公益委員（労働組合法第19条の12・2項）を拝命しており、集团的労使紛争の審査や調整手続、個別的労使紛争のあっせん手続に関与するとともに、2016（平成28）年5月9日からは、会長（労働組合法第19条の12・6項）として愛媛県労働委員会の会務を総理するなかで、日本における労働委員会制度の運営の現場をも日々経験するところとなっている。

愛媛県労働委員会においては、1946（昭和21）年3月27日に設置されて以来、一部の期間を除き、松山商科大学の前身である松山経済専門学校や松山（商科）大学の教員が公益委員（第3期までの3年ほどは「第三者委員」と称した）に就いている。校訓「三実主義」の再確認を行った松山経済専門学校第3代校長の田中忠夫先生は、²⁸⁾ 第1期の1946（昭和21）年3月27日から1947（昭和

22) 年2月28日までの1年弱において第三者委員となり、会長代理を務めていた。また、1986(昭和61)年1月から1988(昭和63)年12月まで松山商科大学第8代学長を務め、法学部開設の原動力となり、その先頭に立っていた越智俊夫先生は、²⁹⁾ 長きにわたり公益委員の職にあり、1949(昭和24)年4月11日から1950(昭和25)年7月20日までの1年3ヵ月余りの就任の後、1967(昭和42)年7月1日に再任されて以降は、1974(昭和49)年6月1日からは会長代理、1976(昭和51)年7月15日から逝去により退任した1988(昭和63)年12月16日までは会長を務めていた。³⁰⁾

2 愛媛県労働委員会における個別的労使紛争に関するあっせんの開始

都道府県の労働委員会においては、労働組合法や労働関係調整法に基づく集団的労使紛争の審査・調整に加えて、2001(平成13)年4月1日から、福島県、愛知県及び高知県を先駆として、個別的労使紛争に関しても対応するようになり、2003(平成15)年4月1日までに、東京都と兵庫県、福岡県を除く、44の道府県が、個別的労使紛争のあっせんや労働相談に乗り出している。³¹⁾

愛媛県では、「愛媛県個別的労使紛争のあっせんに関する要綱」が制定され、知事から個別的労使紛争のあっせんの事務が労働委員会に委任され(地方自治法180条の2)、³²⁾ 労働委員会が、この要綱に基づいて、2002(平成14)年2月22日に「愛媛県個別的労使紛争のあっせんに関する要領」を定め、同年4月1日から、個別的労使紛争のあっせんの取扱いを開始した。³³⁾ 加えて、個別的労使紛争の相談事案が増えてきていることから、知事のさらなる委任を受けて、2007(平成19)年11月22日から、個別的労使紛争に関する労働相談(情報提供、助言等)をも行っている。³⁴⁾

3 労働委員会の労働委員の報酬問題

2001(平成13)年7月31日から2003(平成15)年8月24日までの第35期のみで退任し、第39期途中の2011(平成23)年4月1日に公益委員に再任

されるまでの間に、労働委員（労働者・使用者・公益委員の総称）の報酬問題が発生した。

労働委員会の労働委員の報酬は月額報酬制であったが、滋賀県の労働委員会などの行政委員会の委員に月額報酬を支給していることは違法であるとして³⁵⁾、滋賀県知事に、その支出の差止めを求める訴えが起こり、原告の請求を全面的に認容する大津地裁判決³⁶⁾を契機に、2010（平成22）年度から、行政委員の月額報酬制の見直しを求める風潮が全国的に広がった³⁷⁾。2審の大阪高裁判決³⁸⁾も、選挙管理委員会委員長を除いて1審判決を支持したことから、多くの労働委員会は、月額報酬制から、日額報酬制ないし月額日額併給制へと、報酬を切り下げる方向に大きく動いた。2011（平成23）年12月15日の最高裁判決³⁹⁾は、委員会の委員等について、その報酬の支給方法及び金額を含む内容に関しては、議決機関である議会による「諸般の事情を踏まえた政策的、技術的な見地からの裁量権に基づく判断に委ねたものと解する」とする逆転判決を下して、法的決着を付けたが、委員の報酬を切り下げる方向を逆流させるほどの影響はなかった⁴⁰⁾。

愛媛県労働委員会の第35期の公益委員のときの月額報酬制のもとでは、定額18万円の月額報酬（会長は20万円）を支給されていた。2010（平成22）年11月1日からは日額報酬制となり、2011（平成23）年4月1日に公益委員に復帰して以降は、稼働日数に応じて、会長は3万円、その他の委員は2万7千円の日額が支給されている。実際の月当たりの稼働日数は、事件の担当の有無にもよるが、会長は4～5日、その他の公益委員は2～3日、労働者委員や使用者委員は1～2日となっており、とくに地域の労働組合役員が就いている労働者委員の報酬の大幅な低下は、日本における労働組合運動への大きな打撃となっている⁴¹⁾。

4 労働委員会における個別的労使紛争に関するあっせんの解決率

個別的労使紛争に関するあっせんの新規係属件数が低迷し、2021（令和3）

年度でも 241 件となっていることも大きな課題ではあるが、取下げ及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率でみる解決率が、長期的に低下傾向にあり、2015（平成 27）年度から 2019（令和元）年度は 50%に満たず、2020（令和 2）年度には 51.9%と一時的に回復したものの、2021（令和 3）年度には 38.6%となっており⁴²⁾ まさに憂慮すべき問題である。

労働委員会自体が、他の制度と比べての特色として、①公労使三者構成の委員によるきめ細かな調整が行われる、②1 回のあっせんで不調であっても、2 回目、3 回目の粘り強い調整があり得る、と述べているが⁴³⁾ 原則 1 回、単独の委員で行われている労働局の紛争調整委員会によるあっせんの実施件数中の解決率が 60%台を維持しており⁴⁴⁾ 同様の算出方法による労働委員会のあっせんの解決率が大きく下回っていることは、理解困難である⁴⁵⁾ 人口が全国最少にもかかわらず、例年、全国トップクラスの新規受付件数を誇る鳥取県労働委員会の解決率は、制度開始時の 2002（平成 14）年 4 月 1 日から 2022（令和 4）年 12 月末日までの平均で、68.3%となっている⁴⁶⁾ これは、処理実績が多いことにより、委員が労使紛争処理の実践の場を多く経験し、労使紛争処理の専門性やあっせん手続運営の感覚を維持、向上させるとともに、紛争を解決に導こうという委員の意欲が高まるという好循環が成立し、高い解決率に結びついてるものと考えられる⁴⁷⁾

5 労働委員会の公益委員の専門性

労働委員会において労使間の調整や不当労働行為の審査という重要な職責を担う公益委員は、中立性を確保する趣旨で、労働者委員及び使用者委員の同意を得て、学識経験者から選ばれるが⁴⁸⁾ 公益委員の選任は必ずしも専門性を勘案して行われていないとの批判はかねてより述べられている⁴⁹⁾

2023（令和 5）年 4 月 1 日現在の都道府県労働委員会の定員 259 人の公益委員は、弁護士 133 人（51.4%）、大学教員 84 人（32.4%）、公務員 OB 17 人（6.6%）、社会保険労務士（すべて特定付記）11 人（4.2%）、公認会計士・税

理士5人(1.9%)、新聞社OB等4人(1.5%)、そして、元裁判官、司法書士、一級建築士、臨床心理士、学校法人理事長が、それぞれ1人(0.4%)となっている⁵⁰⁾

大学教員に関しては労働法を専門とする者が任命されることが理想的であるが、84人中30人となっており、大幅な増加が期待される。また、東京都や神奈川県、大阪府、愛知県、兵庫県、福岡県など、一部の労働委員会を除くと、労働委員会の扱う事案においては個別的労使紛争が比重を増してきており、また、集团的労使紛争も、その実質は個別的労使紛争というものが多くを占めるようになってきていることからすると、労働委員会の公益委員にも、労働基準法等の労働関係法規に詳しい唯一の国家資格者である社会保険労務士をより多く登用し、その専門的知見を有効に活用すべきである⁵¹⁾

6 二重行政の話

日本の1990年代以降における個別的労使紛争の増加や多発する傾向は、1992(平成4)年からの民事通常訴訟の新受件数の急激な増加や、東京都をはじめとする労政主管事務所における労働相談やあっせん件数の増大などにより一般的に確認されたものであるが⁵²⁾、個別的労使紛争に対応する機関については、関係機関や利害関係団体などが議論を深めて一元的な制度を構築すべきものであったにもかかわらず、そのような努力を怠り、現在の日本の個別的労使紛争処理制度の特徴となる「複線型のシステム」を生み出してしまった⁵³⁾

とくに、個別的労使紛争に対処する同種の行政型ADRが、国の機関である労働局と都道府県における労働委員会や労政主管事務所で併存していることは、財政支出の合理性の視点からすると理解しがたいものであり、また、限られた専門的人材の効果的活用からしても、直ちに検討を開始し、速やかに一元化を図るべきである。都道府県労働委員会が担うという方向で検討すべきとの有力な見解⁵⁴⁾もあるが、集团的労使紛争への対応を含めて、労働局による一元的管轄が最も合理的であると解する⁵⁵⁾

Ⅳ 社会保険労務士制度

1 社会保険労務士制度への期待

松山大学に赴任後まもなく行われた21世紀職業財団主催のパートタイム雇用管理改善セミナーの講師を務めた際に、多くの社会保険労務士の先生のご懇意になり、愛媛県社会保険労務士会の研修講師等を依頼されるようになった。また、全国社会保険労務士会連合会が、社労士制度および社労士業務に関する内外の事情、情報を総合的に調査、研究し政策提言を行うとともに、その成果を活用し、社労士制度の充実と発展に寄与し、広く国民の福祉増進、経済発展に資することを目的として2007（平成19）年11月1日に創設した社会保険労務士総合研究機構⁵⁶⁾において、2009（平成21）年8月に副所長となり、2013（平成25）年9月から現在は所長を拝命し、2014（平成26）年2月からは同連合会の理事（学識経験）⁵⁷⁾を務めていることもあり、社会保険労務士の日常の業務や労使紛争処理関連業務、社労士会労働紛争解決センターの実態を正確に知り、その存在意義や優位性を認識できる立場になったことから、日本の労使紛争処理制度の発展に関連して、1968（昭和43）年12月2日に施行された社会保険労務士法に基づく社会保険労務士制度に、大きな期待を寄せるところとなっている⁵⁸⁾。

2 社会保険労務士の労使紛争処理関連業務

労働行政サービスに対する国民の需要が増加するなかで、行政機構の簡素化も進められており、今後、労働関係法規に関する高度の専門的知見を有する社会保険労務士の果たす役割は一層重要性を増すものと考えられる⁵⁹⁾とくに労使紛争処理に関しては、労使紛争が生じることの多い中小・零細企業の労使関係の現場をよく知るとともに、紛争が生起する労使の現場に直接関わり、積極的関与が期待される最適の専門的士業であることから、2003（平成15）年4月1日施行の社会保険労務士法第6次改正から、2007（平成19）年4月1日

施行の第7次改正（労働争議不介入規定の削除は2006（平成18）年3月1日施行）を経て、直近の2015（平成27）年4月1日施行の第8次改正により、法制度的にも、徐々に、労使紛争処理への関与が深化し、とくに増加、多発する個別的労使紛争を処理する機関を支えるとともに、労働関係法規の趣旨に則った労使紛争処理を実現するための重要な人材となってきた。

加えて、非常に多くの社会保険労務士が、労働局の紛争調整委員会の委員をはじめ、都道府県労働委員会の公益委員や社労士会労働紛争解決センターのあっせん委員、裁判所の労働審判員や司法委員、民事調停委員等、日本の労使紛争処理制度を運営する専門的人材としても活躍している。運営する側にある社会保険労務士においては、労働関係法規に特化した唯一の国家資格者として、社会保険労務士の代表としてその職務に従事しているという意識で、その職務を全うする必要があることは言うまでもない⁶⁰⁾

労働局の紛争調整委員会の委員に関しては、2015（平成27）年12月25日時点の総数381人の委員において、社会保険労務士は67人（全体の17.6%）と弁護士に次いで多くなっており⁶¹⁾ また、社会保険労務士全体に占める女性の割合が30%超と弁護士等と比べると10ポイント以上も高く⁶²⁾ ジェンダーバランスの面からも優れている社会保険労務士の割合が高いことは、非常に望ましい状況と言える⁶³⁾

3 労働関係 ADR における特定社会保険労務士の代理業務

2003（平成15）年4月1日施行の第6次改正により認められていたあっせん代理が、2007（平成19）年4月1日施行の第7次改正により創設された特定社会保険労務士制度により不合理な限定を解かれ、紛争解決手続代理業務に係る特別研修を受け、紛争解決手続代理業務試験に合格し、その旨の付記を受けた特定社会保険労務士においては、手続に関する相談から和解の交渉及び和解契約の締結の代理までも行うことができるようになった。具体的には、労働局の紛争調整委員会や道府県の労働委員会のあっせん手続、労働局の雇用機

会均等法や育児介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法、障害者雇用促進法、労働者派遣法に基づく調停手続、社労士会労働紛争解決センター等の民間認証労働関係ADRのあっせん手続（単独代理は紛争価額120万円まで）において、代理権が認められている。

民間認証労働関係ADRのあっせん手続に関して、特定社会保険労務士による単独代理に付された制限（紛争価額120万円以内）は、ADR法第1条の趣旨を没却するとともに、労働関係ADRとして優位性が認められる社労士会労働紛争解決センターの存在価値をも減殺するものであり、早期の撤廃が必要である⁶⁴⁾。

4 社会保険労務士の裁判所における補佐人業務

2015（平成27）年4月1日施行の第8次改正により、すべての社会保険労務士が、労働関係事件において、補佐人として、訴訟代理人の弁護士とともに、裁判所に出頭し陳述することが認められ、社会保険労務士が裁判所における労使紛争処理の場に直接関わることが制度的に可能となっている。「事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項」（社労士法第2条の2第1項）に関する労使紛争が裁判所の手続に持ち込まれたときには、現場において労働関係法規に適った労務管理の実現をサポートすることを使命とする唯一の国家資格者である社会保険労務士により、現場の労務管理の状況が、労働法的視点も踏まえて代理人弁護士に正確に伝えられ、弁護士の代理業務に纏わる準備作業に資するとともに、紛争当事者と代理人弁護士の意思疎通を図る機能をも果たすことが期待できるようになっている⁶⁵⁾。

補佐人業務については、社会保険労務士法第2条の2第1項の「訴訟代理人である弁護士とともに」の文言の形式的解釈のみに基づいて、増加する個別労働関係紛争の迅速かつ的確な解決に資するという社会保険労務士法第8次改正の趣旨（平成27年3月30日基発0330第3号・年管0330第3号）を顧慮する

ことなく、労働審判手続において補佐人業務を認めない扱いが一般に行われている。迅速処理を最優先にする労働審判手続では、訴訟以上に事実関係の確認が重要であり、労使の現場を良く知る社会保険労務士が参加することの有用性が高く、社会保険労務士が同席できるか否かは当事者の正当な権利主張にも大いに影響する重大な問題である。また、弁護士も同席する上での参加であり、なんらの不都合も想定されるものではない⁶⁶⁾ 可及的速やかに改善する必要がある、現行法の解釈では限界があるということであれば、早期の法改正を実現する必要がある⁶⁷⁾。

5 社会保険労務士（特定社会保険労務士）の社会的使命

労使紛争の予防及び早期解決の社会的重要性を考えるならば、社会保険労務士の労使紛争処理関連業務は、単なる業務領域というものではなく、労働関係法規に関する高度の専門性を有する唯一の国家資格者として認められている社会保険労務士の社会的使命として精励すべき業務と言うべきものとなっている⁶⁸⁾。

社会保険労務士は、勝ち負けが中心の訴訟を主たる舞台として活躍する弁護士とは異なり、使用者側との日頃の交わりもあり、そのまずもつの仕事は、紛争の救済よりも予防が主となる⁶⁹⁾。ひとたび労使紛争が顕在化したときには、当事者に寄り添い、より簡便な手続で早期に解決を図るように、鋭意支援することが社会保険労務士の社会的使命となる。労使紛争は、解決が遅延するほど、紛争当事者は疲弊し、紛争処理に要するコストパフォーマンスは悪化するとともに、労使紛争処理制度の負担となり、社会全体の労働生産性の低下を招くことになる。

労働関係民事通常訴訟は1990年台初頭までは千件にも満たず、労働審判も、最高裁の当初の想定は年間1,500件程度である。現在、ともに3,000件を超える事件数は、裁判所の大きな負担となっている。裁判所に行く前に、社会保険労務士の活躍の舞台である行政型ないしは民間型ADRで早期の解決を導くこ

とが、社会保険労務士の社会的使命であろう。近年、解決困難として憂慮されているパワハラや均衡待遇に関する事案は、当事者の譲歩が得られにくく、和解に導くことが非常に困難な紛争類型であり、民事訴訟による処理に適した事案類型ではない。民事訴訟による決着が、紛争の終結をもたらさないことも少なくない。また、パワハラは、職場環境を悪化させ、生産性の低下を招く、大きな要因にもなることから、まずもって予防に努め、発生したときには早期解決が必須となる。

社会保険労務士には、労働関係法規に関する、現場感覚のある正確な理解がある。労働紛争に関与するには、最適の士業、最適の専門的人材であり、労働関係法規に関する高度の専門性を有する唯一の国家資格者として、労働紛争処理の面からも、日本のすべての職場環境を良好に維持する社会的使命が課されている。紛争当事者に寄り添い、早期の解決を導く経験は、労働紛争の予防にも大いに役立つ専門的知見となり、労使という、立場の大いに異なる者の悩みの本質を聴き出し、お互いが納得できる落としどころを提案する能力を養うことにも役立つことにもなるものであり、労働紛争処理に積極的に関与することが大いに期待される。

6 民間型労働関係 ADR の社労士会労働紛争解決センターへの期待

社会保険労務士の、法定団体である都道府県ごとに設置されている社会保険労務士会と、その連合組織である全国社会保険労務士会連合会⁷⁰⁾は、2007（平成 19）年 4 月 1 日施行の ADR 法（裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律）の制定を受けて、2008（平成 20）年 6 月 9 日に京都府社会保険労務士会が開設した社労士会労働紛争解決センター京都を先駆として、個別的労使紛争のあっせんによる解決サービスを開始しており、現在、全国社会保険労務士会連合会と、栃木県と大分県を除く 45 の都道府県社会保険労務士会により、全国で 46 の社労士会労働紛争解決センターが運営されている。⁷¹⁾

2009（平成 21）年 8 月 19 日に開設された社労士会労働紛争解決センター福

岡が、あっせん受理件数が2010（平成22）年度は17件、2011（平成23）年度は18件と、全国的にも突出して多い処理実績を上げていたことから、大いに関心を持ち、当時、副所長を務めていた社会保険労務士総合研究機構の所長が福岡県社会保険労務士会会長であったことの御縁もあり、2011（平成23）年1月12日に認証を受けて開設されたばかりの愛媛県社会保険労務士会の社労士会労働紛争解決センター愛媛のセンター長と副センター長とともに、2011（平成23）年6月3日に、社労士会労働紛争解決センター福岡を訪れて、同センターの所長及び3名の副所長から、成功の秘訣をご教授いただく機会に恵まれた。

社労士会労働紛争解決センター福岡の成功の要因は、①所長・副所長をはじめとする関係者の非常に前向きな取り組み、②弁護士・弁護士会との良好な関係（社会保険労務士（特定付記）2名と弁護士1名の原則3名であっせんする）、③税別1千円という低廉な費用（センターにより異なり無料から1万円と多様）、④積極的に事件を持ち込む会員の存在、といったものであった。とくに一番の要因と思われるのは④であり、当時は、「カリスマ特定社労士」とも言うべき方がいて、2007（平成19）年4月以降、本格的に労働紛争処理関連業務に乗り出し、充実したホームページやウェブ広告を有効活用して、社労士会労働紛争解決センターのみならず、労働局のあっせんや調停、労働委員会のあっせん事件を手掛けるとともに、紛争を顕在化させるのは労働者の側であることから、先駆的に紛争解決のための代理業務をするために、労働者側の代理をすることを標榜し、民間型や行政型のADRで終結しない事件については、労働審判手続の後方支援まで積極的に行っていた。

社労士会労働紛争解決センターは、ADR法に基づく法務大臣の認証を受け、社会保険労務士法に基づく厚生労働大臣の指定を受けた民間認証ADR機関であり、その適正な運営が担保されながらも、簡易・迅速・低廉かつ円満に、個別的労使紛争を解決することができる機関となっており、個別的労使紛争の解決に特化した、全国レベルの唯一の民間型ADRとして、日本の労使紛争処理

制度において、その存在感を高めている⁷²⁾ 社労士会労働紛争解決センターは、もともと労働法に詳しい専門家集団が運営する機関であり、社会保険労務士一般に対する研修も定期的に行われており、あっせん委員等として関わる社会保険労務士に対する研修も、労働審判、労働局や労働委員会などの公的 ADR に新たに関わる労働審判員やあっせん委員等に対するものとは異なり、労働関係法規の基礎知識は不要であることから紛争処理に特化した研修にすることも可能であり、高度の専門性を保ちながらも運営費用を低く抑えることができるという優位性が認められる⁷³⁾ この優位性を大いに有効活用するために、都道府県労働局等の公的 ADR が受けたあっせん事件の処理を社労士会労働紛争解決センターに民間委託するといったことも検討すべきであろう⁷⁴⁾

お わ り に

専門が異なることもあるが、学外の組織において妹尾克敏博士と同じ会議等に出ることはほとんどなかった。愛媛県をはじめとする多数の自治体などにおける妹尾克敏博士の幅広い御活躍は、愛媛新聞の記事やテレビ・ニュースで確認することが通例であった⁷⁵⁾ 唯一御一緒できたのは、2015（平成 27）年 9 月 4～5 日に行われた全国社会保険労務士会連合会中国・四国地域協議会主催の「平成 27 年度全国社会保険労務士会連合会中国・四国地域協議会社会保険労務士研修会」である。社会保険労務士会の大きな研修会は、通例、ホテルの会議室で行われるが、大学のキャンパスの雰囲気を味わっていただくという愛媛県社会保険労務士会の当時の横本恭弘会長の発案で、松山大学文京キャンパス 2 号館を会場にして行われた。講師もすべて松山大学の教職員と松山大学 OB の企業内弁護士で構成した。裁判所における社会保険労務士の補佐人業務や社労士会労働紛争解決センターのあっせんにおける特定社会保険労務士の単独代理ができる紛争上限価額の引き上げが認められた社会保険労務士法第 8 次改正が施行されて間もない時期であったことから、1 番バッターとして、「個別労働紛争」という演題で、社会保険労務士法第 8 次改正と社会保険労務士の役割

を中心にお話をさせていただいた。妹尾克敏博士には「憲法」の演題で、中国・四国地域を意識したお話をいただき、好評を博したことが、今も良き思い出となっている⁷⁶⁾。

教員生活も残り僅かとなってきているが、松山大学法学部においては、非常に恵まれた環境において教育及び勉強に励むことができたと確信している。これも妹尾克敏博士をはじめとする法学部における先陣の先生方及び現在までの法学部構成員のおかげというほかはなく、改めて御礼を申し上げるとともに、松山大学論集妹尾克敏博士記念号において、松山大学法学部での4分の1世紀ほどの自己のささやかな歩みを確認する機会が持てたことに感謝しつつ、妹尾克敏博士のなお一層の御健勝、御活躍をお祈り申し上げて、本稿を結ぶことにする。

注

- 1) 「令和3年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報第74巻8号(2022)50頁。
- 2) 「昭和59年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報第37巻8号(1985)193頁。
- 3) アメリカの労働仲裁制度に関する邦語文献として大いに役立ったのが、林弘基『アメリカにおける労働紛争と仲裁』(鳴鳳社出版, 1976)である。
- 4) たとえば、「アメリカにおける労働仲裁と裁判所」明治大学大学院紀要法学篇第25集(明治大学大学院, 1988)313~325頁や「アメリカにおける労使紛争の苦情仲裁制度」駿台フォーラム第12号(駿台教育研究所, 1994)75~94頁、「カナダにおける最初の労働協約の仲裁について」明治大学大学院紀要法学篇第26集(明治大学大学院, 1989)291~302頁、「オーストラリアの労使紛争における利益仲裁の基準としての『公共の利益』」明治大学大学院紀要法学篇第27集(明治大学大学院, 1990)373~384頁、「日本型労働仲裁制度試論」法学新報第101巻第9・10号(1995)517~538頁等。
- 5) 片岡昇『自立と連帯の労働法入門』(法律文化社, 1997)260頁等。
- 6) 拙稿「都道府県の労政主管事務所における労使紛争処理」松山大学創立80周年記念論文集(松山大学, 2004)257頁。
- 7) 不安定な雇用ではあったが、40歳頃には、東京都と神奈川県の労政主管事務所に加えて、東京都立商科短期大学で週2コマ(毎週月曜日夕方)、明治大学で週5コマ(1993(平成5)年4月1日から、毎週金曜日終日)、横浜商科大学で週2コマ(1998(平成10)年4月1日から、毎週木曜日午前)の非常勤講師をしていて、同じ世代の東京都職員にさほど劣ら

- ない収入を得ていた。
- 8) 拙稿「労政主管事務所における労使紛争処理の現状」松山大学総合研究所所報第 92 号 (2017) 111～141 頁では、労政主管事務所における労使紛争処理をリアルに読んでいただくために、労働相談からあっせんに進み和解に至るまでの手続をシナリオ風に記載している。
- 9) 同上・42 頁。
- 10) 中央労働委員会 (<https://www.mhlw.go.jp/churoi/assen/toukei/dl/06.pdf>) 「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」。
- 11) 関利雄「労働相談情報センターにおける労働相談及びあっせんの現状について」中央労働時報第 1088 号 (2008) 7 頁。
- 12) そういった人の中に、愛媛県立宇和島高等学校出身の明治大学の先輩 (法学部卒) もおられ、中央労政事務所で民間労働相談員を務めていた際には、いろいろ御指導を賜った。
- 13) 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」松山大学論集第 17 巻 1 号 (2005) 348～349 頁。
- 14) 拙著『労使紛争処理制度の概要』(愛媛労働局労働基準部, 2001) 42～43 頁。
- 15) 拙稿「地方労働局における個別的労使紛争処理－労働基準法第 105 条の 3 に基づく労働紛争解決援助制度を中心に－」松山大学論集第 12 巻 5 号 (2000) 290 頁。
- 16) 拙著『日本の労使紛争処理制度－その現状と再構築案－』(晃洋書房, 2022) 52 頁。
- 17) 紛争調整委員会によるあっせんについて詳しくは、拙稿「紛争調整委員会による個別労働紛争のあっせんの現状と課題」日本労働研究雑誌第 731 号 (2021) 64～71 頁。
- 18) 駒場修一「東京労働局における個別労働紛争解決制度の運営状況」中央労働時報第 1032 号 (2004) 4 頁。
- 19) 同じように東部の鳥取市、中部の倉吉市、西部の米子市に 3 分される鳥取県では、鳥取県労働委員会が、あっせんは現地で行うことを原則として利便性を高め、個別的労使紛争に関し、多くの労働委員会において扱い件数が伸び悩んでいるなかで、常に、全国トップクラスの新規受付件数を誇っている。鳥取県労働委員会「令和 4 年版鳥取県労働委員会年報」(2023) 80 頁。鳥取県労働委員会について詳しくは、拙稿「鳥取県労働委員会における個別的労使紛争処理－労働委員会の活性化モデル」松山大学総合研究所所報第 83 号 (2015) 1～78 頁。
- 20) 拙著『労働法の最前線－働き方改革の行方－』(晃洋書房, 2020) 254～255 頁。なお、拙稿「個別労働紛争解決促進法に基づく個別的労使紛争処理の実際」松山大学総合研究所所報第 96 号 (2018) 47～102 頁では、紛争調整委員会によるあっせん手続をリアルに読んでいただくために、労働相談からあっせんに進み和解に至るまでの手続をシナリオ風に記載している。
- 21) 拙稿「雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停の実際」松山大学総合研究所所報第 66 号 (2010) 29～70 頁では、雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議の手続

- を述べるとともに、71～125頁では、労働相談から調停に進み、単独の委員により和解に至るまでの手続をシナリオ風に記載している。
- 22) 山川隆一『労働紛争処理法第2版』（弘文堂、2023）54頁。
- 23) 厚生労働省 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000799643.pdf>) 「令和2年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について」（2021）。
- 24) 厚生労働省 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000958829.pdf>) 「令和3年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について」（2022）及び同 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001115878.pdf>) 「令和4年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について」（2023）。
- 25) 同上。
- 26) 労働Gメンまこやん「まこやんが行く紛争処理の日々」労働法学研究会報第2413号（2007）45頁。
- 27) 松山（商科）大学OB・OGの労働基準監督官は少なくなく、創設36年目を迎えている松山大学法学部在籍24年目の私のゼミからも、男子（第20回）と女子（第30回）の2人の労働基準監督官が生まれ、現在は、それぞれ山口県と愛媛県において、元気に労働基準関係法令に係る行政事務に従事している。また、2024（令和6）年3月卒業見込みの男子1名が、高知労働局において、労働基準監督官として歩み出すことになっている。
- 28) 川東埤弘『新田長次郎と三実主義・三恩人の研究』（株式会社エス・ピー・シー、2021）141～144頁。
- 29) 越智俊夫先生は商法及び労働法のご専門であり、法学部の専任教員として労働法を担当することを切望されておられたとのことである。妹尾克敏「発刊の辞…二十年間の想い出または『墓碑銘』として」松山大学法学部開設20周年記念論文集刊行委員会『法と政治の現代的諸相～法学部開設20周年記念論文集～』（ぎょうせい、2010）2頁。
- 30) 愛媛県地方労働委員会事務局『愛媛県地方労働委員会年報－平成12年－』（2001）139～152頁及び川東埤弘『神森智学長と松山大学の歴史』松山大学論集第34巻2号（2022）140頁。
- 31) 労働委員会による個別的労使紛争処理の開始までの経緯については、拙稿「労働委員会による個別的労使紛争処理」前掲注29）『法と政治の現代的諸相～法学部開設20周年記念論文集～』382～385頁。
- 32) 妹尾克敏『2019年版最新解説地方自治法』（ぎょうせい、2019）101頁。
- 33) 愛媛県地方労働委員会事務局『愛媛県地方労働委員会年報－平成14年－』（2003）50頁。

- 34) 愛媛県労働委員会事務局『愛媛県労働委員会年報－平成 19 年－』（2008）84 頁。
- 35) 月額報酬制の適法性、合理性を論じた説得力のある論稿として、田中誠「労働委員会委員報酬の月額制は違法ではない」月刊労委労協 2010 年 7 月号 51～73 頁がある。
- 36) 大津地判平成 21・1・22 判時 2051 号 40 頁。
- 37) 安藤高行「行政委員会委員の報酬に関する最高裁判決について」月刊労委労協 2012 年 4 月号 35 頁。
- 38) 大阪高判平成 22・4・27 判タ 1362 号 111 頁。
- 39) 最判平成 23・12・15 裁時 1546 号 1 頁。
- 40) 拙著・前掲注 16) 19 頁。
- 41) 拙著『入門個別的労使紛争処理制度－社労士法第 8 次改正を踏まえて－』（晃洋書房、2017）26 頁。
- 42) 「個別的労働紛争のあっせん（都道府県労働委員会）」中央労働時報第 1292 号（2022）38 頁。
- 43) 同上。
- 44) 拙著・前掲注 16) 54 頁。
- 45) 拙稿「個別的労使紛争処理制度の新展開と都道府県労働委員会の課題」中央労働時報第 1238 号（2018）3 頁。
- 46) 前掲注 19)『令和 4 年版鳥取県労働委員会年報』80 頁。
- 47) 鳥取県労働委員会の個別的労使紛争処理における特徴については、拙稿「労働委員会における個別的労使紛争処理のフロンティア」山田省三・青野覚・鎌田耕一・浜村彰・石井保雄編『毛塚勝利先生古稀記念労働法理論変革への模索』（信山社、2015）804～816 頁。
- 48) 拙著『労使関係法』（晃洋書房、2015）120 頁。
- 49) 村中孝史「労働紛争解決制度の現状と問題点」日本労働研究雑誌 581 号（2008）11 頁。
なお、労働委員会における業務の特殊性と専門性について詳しく論じたものとして、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）45～53 頁がある。
- 50) 中央労働委員会事務局『令和 5 年 4 月 1 日現在全国労働委員会委員名簿』。
- 51) 拙稿「労働委員会における労使紛争処理の現状と課題」松山大学総合研究所報第 115 号（2021）5 頁。
- 52) 菅野和夫『新雇用社会の法〔補訂版〕』（有斐閣、2004）386 頁。
- 53) 拙稿「日本の労使紛争処理制度の再構築素案」月刊労委労協第 662 号（2011）2 頁。
- 54) 浜村彰「労働法全体の実効性確保・紛争解決制度」荒木尚志・岩村正彦・村中孝史・山川隆一編『注釈労働基準法・労働契約法第 1 巻－総論・労働基準法(1)』（有斐閣、2023）66 頁。
- 55) 拙稿「日本の労使紛争処理制度の再構築素案」法律論叢第 93 巻第 4・5 合併号青野覚教授古稀記念論文集（2021）319～322 頁。

- 56) 全国社会保険労務士会連合会『社会保険労務士白書 2022 年版』(2022) 42~43 頁。
- 57) 全国社会保険労務士会連合会の役員は、85 人以内の理事と 7 人以内の監事で構成されている。会長 1 人(理事の投票による選挙)、副会長(10 人以内)、専務理事(2 人以内)、常務理事(2 人以内)、常任理事(25 人以内)は、理事を併任する(全国社会保険労務士会連合会会則第 7 条)。2023(令和 5)年 6 月 1 日現在の理事は 85 人で、理事の互選により定められる副会長は 10 人、常任理事は 24 人となっている。専務理事 1 人と理事 2 人が学識経験者から選任されている。会長と副会長で構成される正副会長会が、取締役会のような機能をしている。
- 58) 55 周年となっている社会保険労務士制度の歴史や社会保険労務士の業務の展開について理解するための最適、必読の書として、「ミスター社労士」という存在の全国社会保険労務士会連合会名誉会長大槻哲也著『世界に冠たる士業「社会保険労務士」のすべて』(中央経済社, 2021)がある。
- 59) 全国社会保険労務士会連合会編『社会保険労務士法詳解』(2008) 134 頁。
- 60) 拙稿「今後の個別労働紛争において社労士が担う役割」社労士会労働紛争解決センター推進特別委員会監修『社労士会労働紛争解決センターあっせん事例集 職場のトラブル解決事例集』(全国社会保険労務士会連合会, 2019) 13 頁。
- 61) 大臣官房地方課企画室「紛争調整委員の選任状況について」=2015 年 12 月 25 日第 3 回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会配布資料 No. 1。
- 62) 2022 年の数字では、社会保険労務士が 32.1%, 弁護士が 19.6%, 弁理士が 16.3%, 税理士が 15.5%, 司法書士が 18.5%, 行政書士が 15.1%, 公認会計士が 14.7%となっている。日本弁護士連合会編著『弁護士白書 2022 年版』(2022) 50 頁。
- 63) 松山(商科)大学の OB・OG の社会保険労務士も少なくない。その中には、松山商科大学経営学部(第 20 回)卒で、個別労働紛争解決促進法が施行された 2001(平成 13)年 10 月 1 日に高知紛争調整委員会委員に就いて、社会保険労務士としてパイオニア的に労使紛争処理制度の運営に貢献した先生もおられる。
- 64) 拙稿「日本の労使紛争処理制度における社会保険労務士の存在意義」松山大学総合研究所所報第 106 号(2019) 63 頁。
- 65) 拙稿「日本における労使紛争処理の実態」松山大学総合研究所所報第 102 号(2019) 78 頁。
- 66) 安西愈「改正社労士法の補佐人業務(最終回)」労働新聞平成 27 年 4 月 27 日号 7 面。
- 67) 拙稿「日本における労使紛争処理制度の展開と社会保険労務士法の改正」松山大学論集第 30 巻第 5-1 号(2018) 405 頁。
- 68) 石倉正仁全国社会保険労務士会連合会副会長(執筆当時)は、「社会保険労務士という資格は、自らの職業的利益を擁護するためというより、公共の利益を保護するために存在しているという位置付けで理解することが正しい」と表現する。石倉正仁「紛争の未然防止・解決に向けた社会保険労務士の役割とは」日本産業保険法学会誌第 1 巻第 1 号(2022)

256 頁。

- 69) 松岡三郎「門出を祝して」社会保険労務士駿台会会報 暁の鐘創刊号（2003）6 頁。なお、松岡三郎先生は明治大学名誉教授であり、明治大学大学院博士前期課程で2年、博士後期課程で1年、御指導を賜った。
- 70) 前掲注 56)『社会保険労務士白書 2022 年版』52 頁。
- 71) 拙稿「社労士会労働紛争解決センターにおける個別的労使紛争処理－民間型労働関係 ADR の成功例－」松山大学論集第 31 巻第 7 号（2020）120～121 頁。なお、社労士会労働紛争解決センターの活性化のための事業を行うために、連合会に、社労士会労働紛争解決センター推進委員会が常設されており、2021（令和3）年11月から、同委員会の委員を拝命し、社労士会労働紛争解決センターの広報やあっせんに関する研修などの事業に興味深く関与している。
- 72) 社労士会労働紛争解決センターのあっせん手続の展開をリアルに読んでいただくために、拙稿「社労士会労働紛争解決センターの個別的労使紛争に関するあっせんの実際」松山大学総合研究所所報第 71 号（2012）73～105 頁では、労働相談に始まりあっせん手続において和解により解決に至るまでの手続をシナリオ風に記載している。
- 73) 拙稿・前掲注 60) 13～14 頁。
- 74) 拙稿「日本における個別的労使紛争処理制度の展開と社会保険労務士の役割」会報東京都社会保険労務士会 421 号（2015）7～8 頁。
- 75) 全国的に話題となった岡山理科大学獣医学部を 2018（平成 30）年 4 月に新設する計画の学校法人加計学園（岡山市）に対する今治市の支援を検証する第三者委員会では、その座長を務めた。
- 76) その他の講師として、法学部の錢偉栄教授（民法）及び明照博章教授（刑法，当時法学部長），経営学部の東渕則之教授（経営学）にご登壇いただくとともに，法学部卒で四国初の企業内弁護士となった岡本真也弁護士（愛媛銀行）には「企業内弁護士の活動について」，愛媛県警 OB で庶務課嘱託職員の田徳博宣氏には，「危機管理」の演題でお話をいただいた。