

松 山 大 学 論 集
第 30 卷 第 5 - 1 号 抜 刷
2 0 1 8 年 12 月 発 行

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

村 田 毅 之

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

村 田 毅 之

は じ め に

日本では、個別的労使紛争の増加、多発傾向に促され、2000年代初頭から労使紛争処理制度の創設や改革が見られた。労使紛争処理制度の維持、運営に関して、重要課題となるのが、紛争処理に関わる専門的知識を有する人材の確保である。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等の隣接法律専門職に期待が集まっていた。

しかし、とくに個別的労使紛争においては大方の事件が少額のものであることもあり、弁護士が積極的に関わることを期待することはできない。また、労働事件の処理に関して利用しやすい簡易裁判所の諸制度において代理行為が認められる認定司法書士においても、専門性の面からして、大いに活躍することは想定できない。

結局のところ、労働関係法規に詳しく、高い専門性を持って労使の現場に直接関与してきた社会保険労務士が、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、第7次改正を経て、直近の2015（平成27）年4月1日施行の第8次改正により、労使紛争処理制度への関与を徐々に深化させ、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重要な人材となってきた。

本稿は、社会保険労務士をめぐる法制度が日本の労使紛争処理制度に及ぼす影響について、社会保険労務士法の改正の意義を検討するとともに、労使紛争

処理制度への社会保険労務士の進出状況を確認することにより、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と、社会保険労務士をめぐる法制度の課題を明らかにしようとするものである。

第1章 社会保険労務士

1 社会保険労務士と社会保険労務士法

社会保険労務士は、1968（昭和43）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で¹⁾、社会保険労務士試験に合格し²⁾、かつ、全国社会保険労務士会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、社会保障制度や労働関係法規に特化した専門士業である³⁾。2018（平成30）年度において、社会保険労務士制度は創設50周年に当たる大きな節目を迎えている。

弁護士や社会保険労務士、その他の隣接士業の人口を見ると、2017（平成29）年3月31日現在の弁護士数は38,980人（女性の割合18.4%）、社会保険労務士数は40,535人（同29.5%）、同年4月1日現在の司法書士数は22,283人（同16.8%）、行政書士数は46,205人（同13.4%）となっている⁴⁾。社会保険労務士は、他士業に比べて女性の割合が高く、女性の絶対数も多いことが特徴となっており、社会のニーズに対応しやすい現状が確認できる。

2 社会保険労務士の業務

社会保険労務士の業務は、その専門性の高さと社会のニーズに応じて、第8次にも及ぶ社会保険労務士法の改正により拡大してきている。

現在では、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について、裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し、陳述をすること、⑤都道府県労働局及び都道府県労働委員会におけ

る個別労働関係紛争のあっせん手続の代理、⑥都道府県労働局における障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法、パート労働法及び育児・介護休業法の調停の手続の代理、⑦個別労働関係紛争について厚生労働大臣が指定する団体が行う裁判外紛争解決手続における当事者の代理（紛争価額が120万円を超える事件は弁護士との共同受任が必要）、⑧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、からなる。

①の労働社会保険諸法令とは、社会保険労務士法別表第一に列挙されている労働基準法や労働者災害補償保険法など、全部で60近い法律とそれらの法律に基づく命令を指している。

⑤～⑦の業務については、特定社会保険労務士及び特定社会保険労務士が所属する社会保険労務士法人以外は、他人の求めに応じ、報酬を得て、業として行うことはできないものとされている。

日本の労使紛争処理制度に直接影響を及ぼす改正は、後述するように、個別的労使紛争処理制度の展開を背景に進められた。そのスタートとなった第6次改正（2003年4月1日施行）では、紛争解決手続代理業務の足掛かりが定められた。そして第7次改正では、紛争解決手続代理業務が大きく拡大するとともに（2007年4月1日施行）、不合理な制約であった労働争議不介入規定が削除された（2006年3月1日施行）。さらに第8次改正（2015年4月1日施行）では、裁判所での補佐人制度が創設され、裁判所の手続にも直接関与できるようになるとともに、民間認証ADR機関において単独代理できる事件も拡大した。

第2章 日本の個別的労使紛争処理制度の展開と 社会保険労務士法の改正

1 日本の個別的労使紛争処理制度の展開

日本では、長期的に見ると、集团的労使紛争が減少し、1990年代以降、個別的労使紛争の増加、多発する傾向が一般に確認されるとともに、個別的労使紛争に対応する機関の整備の必要性が認識され、2000年代初頭から、様々な

制度が動き出すところとなった⁵⁾

その先頭を切ったのは、2001（平成13）年4月1日にスタートした福島県、愛知県及び高知県の3県を先駆とする都道府県労働委員会であった。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独立の行政機関であり、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団的労使紛争のみに対応する機関として活躍してきた。しかし、東京都、兵庫県及び福岡県を除く44の道府県労働委員会が、2003（平成15）年度までに、個別的労使紛争のあつせんも行う体制となり、そのうち27の道府県労働委員会では、独自の労働相談も実施している⁶⁾

厚生労働省は、2001（平成13）年10月1日に、個別労働紛争解決促進法に基づいて、その地方組織である都道府県労働局において、個別的労使紛争の未然防止のための労働相談・情報提供から、紛争調整委員会のあつせんによる簡易・迅速な解決に至る総合的なシステムの全国展開を開始した⁷⁾。その際、行政効率化等の視点から、既に制度化されていた雇用機会均等法に基づく調停制度との連携を図り、同法に基づく調停は、紛争調整委員会の委員から指名される3名の委員で組織される「機会均等調停会議」が行う体制となった⁸⁾。その後、育児介護休業法、パートタイム労働法及び障害者雇用促進法に基づく調停が、法改正により制度化される際に同様の体制が取られることになり、それぞれ「両立支援調停会議」、「均衡待遇調停会議」、「障害者雇用調停会議」により調停が行われている。

そして、2006（平成18）年4月1日には、司法制度改革の大きな流れに乗り、個別的労使紛争処理に特化した労働審判制度が運用を開始し、司法型ADRとして、今や、日本における個別的労使紛争処理制度の中心的存在に、大きく成長している⁹⁾

さらには、社会保険労務士の連合会と都道府県会が運営する民間型ADRである社労士会労働紛争解決センター¹⁰⁾が、京都府社会保険労務士会が運営す

る社労士会労働紛争解決センター京都を先駆として、2008（平成20）年6月に、個別的労使紛争に関するあっせんサービスを開始し、個別的労使紛争処理に特化した全国レベルの唯一の民間型ADRとして、徐々に、その存在感を高めている¹¹⁾。社労士会労働紛争解決センターの周知と、都道府県社会保険労務士会の無料の労働相談窓口である総合労働相談所¹²⁾との連携を図るために、全国統一の「総合労働相談所・社労士会労働紛争解決センター共通ダイヤル（0570-064-794）」が設置され、労使紛争当事者の利便性にも資するものとなっている。

以上のような個別的労使紛争処理制度の展開を背景に、社会保険労務士の労使紛争処理業務に関して、累次の社会保険労務士法改正が実現し、日々の公正な労務管理の実現のみならず、労使紛争処理の場面においても、その高い専門性を発揮して、労使関係の安定や労働関係法規の実効性の確保などに貢献できるようになっている。

日本の個別的労使紛争処理制度の現状を数字で確認するために、次頁の表1に、労働審判制度が運用を開始する前年の2005（平成17）年度からの地方裁判所及び行政機関の新規受理件数と、2011（平成23）年度からの簡易裁判所及び民間機関の新規受理件数を示している¹³⁾。

表1 個別的労使紛争処理制度の新規受理件数の推移

年 度	行 政 機 関				司 法 機 関	
	44 道府県 道府県労委	6 都府県 労政事務所	国：厚生労働省 都道府県労働局		裁判所 地方裁判所	
	あっせん	あっせん	あっせん	調停	労働審判	通常訴訟
05 年度	294	1215	6888	4	—	2446
06 年度	300	1243	6924	5	877	2035
07 年度	375	1144	7146	62	1494	2246
08 年度	481	1047	8457	72	2052	2441
09 年度	503	1085	7821	71	3468	3218
10 年度	397	919	6390	96	3375	3127
11 年度	393	909	6510	98	3586	3170
12 年度	338	801	6047	79	3719	3358
13 年度	376	710	5712	59	3678	3339
14 年度	319	845	5010	77	3416	3256
15 年度	343	709	4775	63	3679	3390
16 年度	290	596	5123	79	3414	3392

年 度	民 間 機 関		簡易裁判所		
	社労士会 ADR	弁護士会 ADR	通常訴訟	少額訴訟	民事調停
11 年度	48	59	522, 639	17, 841	63, 009
12 年度	144	50	403, 309	15, 897	48, 627
13 年度	168	65	333, 746	13, 240	42, 821
14 年度	208	55	319, 070	12, 109	40, 063
15 年度	149	57	321, 666	11, 542	37, 445
16 年度	109	63	326, 170	11, 030	35, 708

注：裁判所については暦年，簡易裁判所については民事事件全体の数字

2 社会保険労務士法第6次改正

(1) 第6次改正の背景

規制緩和や司法制度改革の推進，個別労働紛争解決促進法の施行を受けて，社会保険労務士の労務管理に関する高い専門性を個別的労使紛争の早期かつ迅速な解決に活用する必要性が一般に認識され，第6次改正が実現した。

その背景には，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，社会保険労務士が，その専門性から，徐々に，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¹⁴⁾。

(2) 都道府県労働局の紛争調整委員会におけるあっせん代理

2003（平成 15）年 4 月 1 日施行の第 6 次改正では、現在においても最も多数の新規受理件数を誇る都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせんにおいて、社会保険労務士が、紛争当事者の代理をすることができるようになった。これにより、日々の公正な労務管理の実現、労使紛争の予防のみならず、労使紛争処理の場面においても、その専門性を発揮して、個別的労使紛争処理制度に直接的に関与する形で、労使関係の安定や労働関係法規の実効性確保に貢献できるようになった。

ただし、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に限定され、「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¹⁵⁾。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」を超えるもので、弁護士法第 72 条に抵触する行為とされていた。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制約されていた¹⁶⁾。

3 社会保険労務士法第 7 次改正

(1) 第 7 次改正の背景

社会保険労務士の労務管理に関する高い専門性のさらなる活用の必要性の社会的認識と、民事訴訟に比し手続が柔軟で、多様性を有する裁判外紛争解決手続に対する期待の高まりを背景として¹⁷⁾、個別的労使紛争に関する裁判外紛争解決手続の利用促進を図るために、第 7 次改正が実現した¹⁸⁾。

第 7 次改正の重要ポイントは、紛争解決手続代理業務の拡大（2007 年 4 月 1 日施行）と、労働争議不介入規定の削除（2006 年 3 月 1 日施行）である。

(2) 紛争解決手続代理業務の拡大

① 特定社会保険労務士制度による代理権の拡充

個別的労使紛争に関する高い専門性を確保するために、紛争解決手続代理業務に係る特別研修¹⁹⁾を受け、紛争解決手続代理業務試験に合格し²⁰⁾、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をも行うことができる限定されない代理権が認められた²¹⁾。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²²⁾。

2018(平成30)年3月31日現在の特定社会保険労務士数は、12,801人となっている²³⁾。

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」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²⁴⁾。

第7次改正により、紛争解決手続代理業務ができるのは特定社会保険労務士のみとなり、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ったが²⁵⁾、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を実現しうる制度が具体化されたものとみることができる。

② 特定社会保険労務士制度による代理権の対応制度の拡大²⁶⁾

ア 雇用機会均等法等に基づく調停手続

特定社会保険労務士においては、紛争調整委員会のあっせん手続に加えて、雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停手続においても代理権が認められることになり、後に、育児介護休業法やパートタイム労働法、障害者雇用促進法の改正により制度化された、それぞれの法に基づく、両立支援調停

会議，均衡待遇調停会議，障害者雇用調停会議による調停の手続においても，同様の代理権が認められた。

イ 都道府県労働委員会が行う個別労働関係紛争のあっせん手続

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においても，同様の代理権が認められた。

ウ 社労士会労働紛争解決センター等の民間認証 ADR 機関の手続

裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法第6条による法務大臣の認証に基づいて，社会保険労務士法2条1項1号の6に規定する個別労働関係紛争の民間紛争解決手続の業務を公正かつ適正に行うと認められる団体として厚生労働大臣が指定した民間認証 ADR 機関が，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た。2018（平成30）年7月31日現在指定を受けている団体は48となっており，そのうちの46が都道府県社会保険労務士会及び全国社会保険労務士会連合会が運営している社労士会労働紛争解決センターである。他は，社団法人日本産業カウンセラー協会が運営している ADR センターと，特定非営利活動法人個別労使紛争処理センターが運営している労使紛争解決サポート首都圏である。民間認証 ADR 機関の手続では，紛争価額が120万円（第7次改正施行当初は60万円）を超える事件では，弁護士との共同受任が必要とされている。

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比べると，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，高度の専門性を保ちながらも，運営費用も低く抑えることができるという優位性が認められる²⁷⁾。

また、社労士会労働紛争解決センターは、民事訴訟や労働審判等の裁判所の手続や、労働局や労働委員会などの公的ADRで処理する事件を分担、軽減し、公的制度維持に要する社会的費用や、労働審判員やあっせん委員等の人的負担の低減に役立つとともに²⁸⁾、紛争当事者による処理機関の選択肢のバリエーションを増やす存在となっている。

(3) 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、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²⁹⁾「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た³⁰⁾

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³¹⁾。また、「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」³²⁾といったこともあり、紛争解決手続代理業務の拡大を企図する第7次改正で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。個別的労使紛争に関わった社会保険労務士が、労働組合が登場すると何の関与もできないという不合理な障害は除かれるところとなった。

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、集団的労使の現場においても、社会保険労務士が活躍することが可能と

なった。具体的には、社会保険労務士の業務として、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等もできるようになり、労使関係の安定にも寄与することが期待される。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インセンティブが高まり、雇用・労務管理の質を高める可能性がある。

なお、集团的な労使関係における代理行為までも認められたわけではないので、当事者の代理人として、社会保険労務士のみで団体交渉に対応することは認められない³³⁾。

4 社会保険労務士法第8次改正

(1) 第8次改正の背景

個別的労使紛争が増加、多発する傾向が続き、紛争の迅速かつ的確な解決に関して、労働及び社会保険諸制度に係る業務に熟達した社会保険労務士の活躍の要請が、量的にも、質的にもますます高まっていることから、第8次改正が実現した。

その重要ポイントは、裁判所での社会保険労務士による補佐人制度の創設と、民間認証 ADR 機関における特定社会保険労務士による単独代理の紛争目的価額の上限の引上げであり、いずれも 2015（平成 27）年 4 月 1 日に施行された。

(2) 裁判所での社会保険労務士による補佐人制度の創設

特定社会保険労務士に限られず、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た³⁴⁾。

現場に一番近い所で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

とをその業務とする唯一の国家資格者である社会保険労務士が、「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」について、裁判所における民事訴訟や行政訴訟の手続において、訴訟代理人の弁護士と同行するときには、裁判所の許可を得ることなく、補佐人として陳述することができるようになり、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のが制度的に可能となった。

補佐人制度は、民事訴訟（民訴法 60 条）や、労働局のあっせん・調停手続、労働委員会や社労士会労働紛争解決センターのあっせん手続などの労働関係 ADR においても活用されている。しかし、いずれも、裁判所や、あっせん・調停委員の許可が必要とされているのとは極めて対照的となっている。これは、社会保険労務士法では、労使紛争当事者が社会保険労務士を補佐人として活用することを権利として認めているということの意味する。

労使紛争が裁判所の手続に持ち込まれた場合には、現場の労務管理の状況が、労働法的視点も踏まえて、社会保険労務士から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た³⁵⁾

社会保険労務士としては、とくに専門性の高い分野である労働社会保険諸法令に基づく審査・再審査請求後の処分取消訴訟等の行政訴訟における補佐人としての活躍が、大いに期待される³⁶⁾

また、個別的労使紛争も、労働者が労働組合に駆け込めば集団的労使紛争と化するが、集団的労使紛争に関しても、裁判所の手続では、すべての社会保険労務士が、弁護士と同行するときには、補佐人として陳述することができるので、とくに集団的な労使関係の悪化を招くことの多い団体交渉の場においても、労働組合への対応に不慣れな使用者や労務管理担当者に対して、憲法 28 条による労働三権保障の趣旨に適った対応を指導し、集団的労使関係の安定化や正常化にも貢献することが、大いに期待される場所となっている。

(3) 民間認証 ADR 機関における特定社会保険労務士による単独代理の紛争目的価額の上限の引上げ

社労士会労働紛争解決センター等の民間認証 ADR 機関における特定社会保険労務士による単独代理の紛争目的価額は、第7次改正の時点では60万円であったものが、120万円までに引上げられた。

この引上げにより、特定社会保険労務士が、労使いずれの代理人になる場合においても、社労士会労働紛争解決センター等の手続に持ち込む事件数が増大し、公的な機関における処理事件の負担軽減にも役立つことが期待される³⁷⁾

第3章 労使紛争処理制度への社会保険労務士の進出

1 労使紛争処理制度を運営する人材としての社会保険労務士の増大

社会保険労務士法の改正による紛争解決手続代理業務の拡大に呼応して、労使紛争処理制度を運営する側にも回っている専門性の高い社会保険労務士の増加を確認することができる。

(1) 都道府県労働局の紛争調整委員会委員

紛争調整委員会委員は、1チーム3名で、2018（平成30）年度は、東京は12チーム36名、大阪は7チーム21名、愛知は5チーム15名、北海道、埼玉、千葉及び神奈川は4チーム12名、茨城、長野、静岡、京都、兵庫、奈良及び福岡は3チーム各9名、その他の局は2チーム各6名で、全国では定員381名の非常勤の委員で組織されている（個労法施行規則2条）。

実際に任命されている者の本務は、制度開始当初の2001（平成13）年10月1日に任命された174名の委員は、「弁護士」が39.1%、「大学・大学院教員」が37.9%、「行政経験者」が8.6%、「社会保険労務士」が6.9%、「人事労務管理実務経験者」が2.9%、「その他」が4.6%となっていた³⁸⁾

2007（平成19）年10月1日時点の306名の委員は、「弁護士」が57.2%、「大学・大学院教員」が20.6%、「社会保険労務士」が13.1%、「行政経験者」が

3.6%,「民事・家事調停委員」が2.6%,「人事労務管理実務経験者」が2.3%などとなっていた³⁹⁾

2015(平成27)年12月25日時点の381名の委員は,「弁護士」が71.7%,「社会保険労務士」が17.6%,「学者(大学教授等)」が8.7%,「人事労務実務経験者」が0.3%などとなっている⁴⁰⁾

個別的労使紛争が生じることの多い中小, 零細企業の労使関係をよく知る社会保険労務士の割合が年々増加しており, 望ましい状況といえることができる。紛争調整委員会には1名の会長が置かれており, その大半は, 弁護士ないしは大学・大学院教員から選ばれているが, 社会保険労務士を会長に選任しているところもある。

なお, 社会保険労務士は, その専門性から, とくに試験合格後間もない時期においては, 都道府県労働局の非常勤職員として活躍する者も少なくなく, 総合労働相談員などとして個別労働紛争解決制度の運営にも関わるなど, 地域の労働行政を支える重要な人材ともなっている⁴¹⁾

(2) 裁判所の諸制度における委員等

第6次改正の背景として上述したように, 社会保険労務士が, 裁判所の諸制度において, 徐々に, 民事調停委員や司法委員として活躍するようになっていた。

加えて, 今や日本における個別的労使紛争処理制度の中心的存在となっている労働審判制度においても, 労働審判員として活躍する社会保険労務士が少なからず出てきている。

(3) 都道府県労働委員会の公益委員

集団的労使紛争の解決を援助するために設立され, 70年を超える歴史を有する独立の行政委員会である労働委員会は, 公益, 労働者, 使用者の三者の委員で構成されるという特色を有しており, 労働者委員, 使用者委員双方の同意

を得た者の中から任命される公益委員は、労働委員会の権限のうち、不当労働行為の判定や労働組合の資格審査など一定の事項については公益委員のみによって行うものとされているなど、重要な役割を果たしている。

都道府県労働委員会においては、2001（平成13）年4月から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が、その直前の2000（平成12）年8月1日時点での262名（定員263名で欠員1名）の公益委員の本務は、「弁護士」が117名（44.7%）、「学者（大学教授等）」が86名（32.8%）、「公務員OB」が35名（12.6%）、「新聞社社員」が9名（3.4%）、「公認会計士」が4名（1.5%）、「公務員非常勤」が3名（1.2%）等となっているなかで、社会保険労務士は、僅か1名に過ぎなかった⁴²⁾

2018（平成30）年4月1日時点の257名（定員259名で欠員2名）の公益委員の本務は、「弁護士」が128名（49.8%）、「学者（大学教授等）」が85名（33.1%）、「公務員OB」が17名（6.6%）、「社会保険労務士」が9名（3.5%）、「新聞社社員」が6名（2.3%）、「公認会計士」が6名（2.3%）等となっており⁴³⁾ 社会保険労務士は増えてはいるが、紛争調整委員会委員に占める割合と比べると非常に低くなっている。都道府県労働委員会は、その活性化策として個別的労使紛争に積極的に取組んでいるという割には、公益委員への社会保険労務士の任命の割合が不思議なほど低い。

東京都や神奈川県、大阪府、兵庫県、福岡県など一部を除くと、都道府県労働委員会の扱う事案は個別的労使紛争が中心になってきているので、労働基準法等の労働関係法規に詳しい社会保険労務士を、より多く公益委員に登用する必要がある⁴⁴⁾

なお、労働委員会が個別的労使紛争のあっせんを行っていない兵庫県において、労使二者構成での労働相談を中心とする画期的な試みを20年以上にわたり続けている兵庫労使相談センターの14名の委員の中にも、労使各1名、社会保険労務士が入っている⁴⁵⁾

2 社会保険労務士の補佐人業務及び紛争解決手続代理業務に関する実績

(1) 補佐人業務及び紛争解決手続代理業務に関する実績調査

全国社会保険労務士会連合会が、社会保険労務士法第7次及び第8次改正により、労使紛争に関わる社会保険労務士の業務が拡大したことを受け、その取組状況を把握し、今後の社会保険労務士の業務拡大に向けた参考等にするために2017年6～7月に、「補佐人業務及び紛争解決手続代理業務に関する実績調査」(以下、「補佐人・代理人実績調査」という。)を実施し、その結果から、社会保険労務士の労使紛争処理制度への関与の実態が明らかになっている。

補佐人・代理人実績調査は、4万人を超えるすべての会員を対象に、裁判所における「補佐人業務」と、都道府県労働局、都道府県労働委員会及び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のあっせん等を対象とする「紛争解決手続代理業務」とに分けて、「調査票(紙)」か「インターネット(WEB)」のいずれかにより回答を受けた⁴⁶⁾

回答件数は、「補佐人業務」が4,113件(紙:3,180件,WEB:933件),「紛争解決手続代理業務」が4,031件(紙:3,159件,WEB:872件)となっている⁴⁷⁾

なお、労使紛争処理関連業務への関与実績のある会員のすべてが回答しているものとは思われないので、実際のところは、より多くの関与実績があるものと推定することができる。

(2) 補佐人業務に関する実績

補佐人業務については、第8次改正の初年度の2015年度は28件、2016年度は44件と、その実績を伸ばしている⁴⁸⁾

依頼者は、合計72件から「その他」の10件を除くと、使用者が47件(75.8%)と多くを占めるが、労働者からのもも15件(24.2%)あったことは注目される⁴⁹⁾。事件の内容(複数回答)としては、「その他」の7件を除いて総計で90件となったもののうち、「賃金・割増賃金・退職金」が24件、「退職・

解雇・雇止め」が22件,「セクハラ・パワハラ・いじめ」が14件,「就業規則・労働契約」が8件などとなっている⁵⁰⁾

関与した手続・事件の種別は,「民事訴訟」が36件,「労働審判」が21件,「行政訴訟」が5件,「民事調停」が5件,「未回答」が5件となっている。対応業務(複数回答)としては,「その他」の5件を除いて総計で132件となったもののうち,「出廷」が48件,「陳述」が32件,「訴状, 答弁書その他の訴訟関係書類の作成協力」が52件となっている⁵¹⁾

依頼者の満足度は,「満足」が50件(69.4%)と大半を占め,「普通(どちらでもない)」が9件,「不満足」が1件,「不明」が5件,「未回答」が7件となっている⁵²⁾

補佐人業務に関して,顧問先等から相談を受けたことが「ある」と回答したものも173人にも上っており,第8次改正による補佐人業務が,徐々に,周知されつつある状況が窺える⁵³⁾

(3) 紛争解決手続代理業務に関する実績

紛争解決手続代理業務については,2007~2016年度の10年間で,受任事案が合計1,414件あったとされている。2010(平成22)年度にはやや落ち込みがあったが,その後は増加傾向が続いている⁵⁴⁾

1,414件のうち,その詳細にまで回答のあった556件において,依頼者は,「未回答」の6件を除く550件のうち,使用者が424件(77.1%)と多くを占めるが,労働者からのもも126件(22.9%)あったことは注目される。関与した機関は,「その他」の28件と「未回答」の22件を除く506件のうち,紛争調整委員会が363件(71.7%)と多く,都道府県労働委員会が79件(15.6%),社労士会労働紛争解決センターが64件(12.6%)となっている⁵⁵⁾

事件の内容(複数回答)としては,「その他」の12件を除いて総計で669件となったもののうち,「退職・解雇・雇止め」が323件(48.3%)と半数近くを占め,「セクハラ・パワハラ・いじめ」が120件,「賃金・割増賃金・退職金」

が115件,「就業規則・労働契約」が34件,「人事・配置転換,出向」が30件,「労働時間・休日・休暇」が20件,「懲戒処分・損害賠償」が19件,「安全衛生・労災事故・労災補償」が8件となっている。いかなる立場で関与したかについては,「その他」の39件と「未回答」の20件を除く497件において,「代理人」が304件(61.2%)と多く,「補佐人」が166件(33.4%),「参考人」が27件(5.4%)となっている⁵⁶⁾

関与の結果は,「継続中」の3件と「その他」の10件を除いて総計で543件となったもののうち,和解となったのが384件(70.7%)と多く,「打ち切り」が89件,「不応諾」が47件,「取下げ」が23件であった。打ち切りとなった89件の移行先は,「他のADR手続」が46件(51.7%)と意外に多く,「労働審判」が28件,「民事訴訟」が10件,「民事調停」が5件となっている⁵⁷⁾

依頼者の満足度は,「満足」が348件(62.6%)と過半数を大きく超え,「普通(どちらでもない)」が156件,「不満足」が29件,「不明」が21件となっている⁵⁸⁾

お わ り に

個別的労使紛争処理制度の展開を背景に,社会保険労務士法の改正により,社会保険労務士の労使紛争処理業務が拡大するとともに,労使紛争処理制度に関わる人材としての社会保険労務士の存在意義が大きく高まってきている。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,労使紛争処理制度に関わる場面が増大することにより,労使紛争が生じた場合の適正かつ迅速な解決の促進に貢献するとともに,労働関係法規の実効性を高め,労使紛争の予防にもつながるものと期待することができるようになった。

労働関係法規に詳しく,とくに労使紛争の生じやすい中小零細企業の現場に直接関わる士業が社会保険労務士であることからするならば,極めて合理的な動きとみることができるが,日本の労使紛争処理制度においては,現状を前提としても,また理想の姿を想定しても,社会保険労務士が,その高度の専門性

を発揮して、より一層、直接的、積極的に関与する必要があると思われる⁵⁹⁾

とくに現在の日本の個別的労使紛争処理制度において ADR の代表格となり労使関係の現場に定着してきている労働審判制度において、社会保険労務士法 2 条の 2 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依拠して、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、社会保険労務士が労働審判期日に補佐人として弁護士に同行することを一般に認めていない取扱いは、早期に改善する必要がある。

改正の趣旨に加えて、訴訟で認められるものが非訟事件で認められないのは不合理であること、社会保険労務士の専門的知見の有用性は訴訟手続に限られないことなどを考慮するならば、民事訴訟や行政訴訟に限られず、労働審判や民事調停のような非訟手続においても、補佐人として社会保険労務士を活用できるとするのが自然で、合理的な解釈である⁶⁰⁾

機能の面からしても、迅速処理を最優先にする労働審判手続においては、訴訟以上に事実関係の確認が重要となり、労使の現場を良く知る社会保険労務士が期日に参加することの有用性が高く、また、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り、さらには、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ないことから、現行法の解釈で限界があるのならば、早期の法改正を実現する必要がある。

労働審判制度の課題克服という視点からするならば、さらに一步進めて、労働審判制度を利用する際の大きなハードルとも言える費用負担の大きい弁護士代理の原則を解き、特定社会保険労務士による単独補佐行為や代理行為を認める方向での検討をする時期に来ていると思われる。それが実現すれば、紛争当事者は、行政型や民間型 ADR から労働審判手続への通常想定されるコースを、特定社会保険労務士に委ねて、費用面のみならず時間の面でも、合理的に対応

することができるようになり、その結果、それぞれの手続における解決機能も高まるものと考えられる⁶⁾。

また、特定社会保険労務士の専門的知見の有用性は労働審判手続に限られるものではないことからするならば、個別的労使紛争に関する簡易裁判所の諸手続においても、単独補佐行為や代理行為を認める必要がある。

加えて、適正な紛争解決手続であるとの法務大臣の認証を受けるとともに個別労働関係紛争の公正かつ適正な解決手続として厚生労働大臣により指定を受けていることからするならば、都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせん・調停手続や、都道府県労働委員会におけるあっせん手続に勝るとも劣らないものと解される社労士会労働紛争解決センター等の民間認証 ADR 機関に関して、特定社会保険労務士による単独代理に、紛争目的価額の上限が設定されていることは、特定社会保険労務士の有用性のみならず、社労士会労働紛争解決センターの優位性、民間認証 ADR 機関の存在意義を減殺するものであり、早期に撤廃する必要がある。

以 上

注

- 1) 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『改訂版社会保険労務士法詳解』（全国社会保険労務士会連合会、2008）1頁以下参照。
- 2) 2017年度の受験者38,685人のうち合格者は2,613人で、合格率6.8%の難関である。過去10年間ににおいては、2.6%(2015年度)から9.3%(2014年度)で推移している。2017年度の合格者の構成は、年齢別では40歳代(31.2%)や30歳代(30.7%)、職業別では会社員(59.1%)、男女別では男性(63.8%)が多い国家資格である。2017年11月10日厚生労働省労働基準監督課発表。
- 3) 社会保険労務士制度を理解するための書としては、全国社会保険労務士会連合会の最高顧問であり、「ミスター社労士」という存在の大槻哲也氏の『社労士大槻哲也の奮闘記 挑戦の先に見えるもの』（中央経済社、2012）が最適である。
- 4) 日本弁護士連合会編著『弁護士白書 2017年版』（2017）53頁。なお、労働法に詳しい弁護士組織である経営法曹会議（使用者側）の会員は約730名、日本労働弁護団の会員は約1,700名であり、両方を合わせても弁護士全体の6%程度でしかない。

- 5) 日本の労使紛争の現状と個別的労使紛争処理制度の歴史については、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）1頁以下参照。
- 6) 拙稿「労働委員会による個別的労使紛争処理」『法と政治の現代的諸相 松山大学法学部20周年記念論文集』（ぎょうせい、2010）384頁以下参照。なお、個別的労使紛争に積極的に取組んで例年全国トップクラスの処理実績を誇る鳥取県労働委員会については、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）799頁以下及び拙稿「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83号（2015）参照。
- 7) 個別労働紛争解決促進法に基づく個別的労使紛争処理制度の最近の状況については、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制度の実際」松山大学総合研究所所報96号（2018）参照。
- 8) 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ついては、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66号（2010）参照。
- 9) 労働審判制度については、拙稿「労働審判制度における個別的労使紛争処理の実際」松山大学総合研究所所報76号（2013）参照。
- 10) 社労士会労働紛争解決センターについて詳しくは、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71号（2012）及び全国社会保険労務士会連合会「社労士会労働紛争解決センターの運営について」仲裁とADR10号（2015）37頁以下参照。
- 11) 木本陽子「個別労働紛争の解決手段」月刊労委労協2016年7月号26頁は、「労働関係では…社労士会の労働紛争解決センターを除き、民間のADRとしてはあまり発達していない」と述べている。
- 12) 総合労働相談所は、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法の成立等にに合わせて民間型ADRを設置するための、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。
- 13) 中央労働委員会「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」<http://www.mhlw.go.jp/churoi/assen/toukei.html>, 労働基準局労働関係法課労働紛争処理業務室2017年6月16日公表「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」12頁、「平成28年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」6頁、12頁及び16頁、最高裁判所事務総局行政局「平成28年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報69巻8号（2017）46頁及び50頁、最高裁判所事務総局民事局「平成28年民事事件の概況」法曹時報69巻11号（2017）353頁、社労士会労働紛争解決センター「平成28年度あっせん申立て事案の内容について」月刊社労士2017年12月号28頁、『仲裁ADR統計年報（全国版）2016年度（平成28年度）版』（日本弁護士連合会ADR（裁判外紛争解決機関）センター、2017）29頁

等参照。

- 14) 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。
- 15) 鴨田哲郎幹事長名で出された第7次改正に対する日本労働弁護団の意見においては、「あっせんについての事務代理権」と表現されている。季刊・労働者の権利 259号（2005）126頁。
- 16) 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）145頁。
- 17) 司法制度改革の一環として，裁判外紛争解決手続の利用の促進を図るための制度基盤の整備のために，裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法が制定され，2007年4月1日に施行された。詳しくは，小林徹『裁判外紛争解決促進法』（商事法務，2005）参照。
- 18) 裁判外紛争解決手続の制度基盤整備の重要な課題となる社会保険労務士などの「隣接法律専門職種」の活用・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，第7次社会保険労務士法改正に至った。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頁参照。
- 19) 特別研修は総時間数 63.5 時間となっており，DVD を視聴する形で行われる学識経験者や弁護士等が講師の中央発信講義（30.5 時間）と，特定社会保険労務士がリーダーとなり 10 人程度のグループで申請書や答弁書の起案等を行うグループ研修（18 時間），弁護士を講師として申請書及び答弁書の検討，争点整理，和解交渉の技術及び代理人の権限と倫理等についてロールプレイの手法を取り入れて行うゼミナール（15 時間）で構成されている。
- 20) 2017 年 11 月 25 日に行われた第 13 回の試験においては，890 人が受験して 510 人が合格し 57.3%の合格率となっている。合格率は，全 13 回の試験で，54.1～76.0%の間で推移しており，能力担保のための試験に相応しく，平易なものではない。月刊社労士 2018 年 4 月号 20 頁。合格者の総計は，15,965 人となっている。
- 21) 紛争解決手続代理業務に係る研修・試験の制度化の過程について詳しくは，拙稿「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」松山大学論集 18 巻 1 号（2006）125 頁以下参照。
- 22) 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。
- 23) 「平成 29 年度紛争解決手続代理業務付記概況」全国社会保険労務士会連合会『平成 30 年度通常総会議案書』（2018）51～52 頁。

- 24) 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。
- 25) 厚生労働省労働基準局労働保険徴収課・前掲注 22) 解説 4 頁。
- 26) とくに大都市を抱える東京都や神奈川県、大阪府、福岡県などにおいては、労政主管事務所においても、労働相談の延長として労使紛争解決のためのあっせんを活発に行っている。このあっせんに社会保険労務士ないし特定社会保険労務士がいかに関わることができるかについては明確な法の定めがなく、速やかに法で積極的に規定すべき状態となっている。実態としては、補佐人として当事者に同行する社会保険労務士については、和解成立に向けて積極的に活用しようとする労政主管事務所が少なくないようである。労政主管事務所の労使紛争処理については、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 92 号（2017）参照。
- 27) 拙著・前掲注 5) 181 頁。
- 28) 地方においては、労働審判員やあっせん委員等に適した人材の確保は、大きな課題となっている。
- 29) 全国社会保険労務士会連合会・前掲注 16) 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。
- 30) 全国社会保険労務士会連合会・前掲注 16) 書 255 頁。
- 31) 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。
- 32) 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。
- 33) 菅谷・前掲注 24) 論文 83 頁。使用者側が団体交渉を社会保険労務士や弁護士とのみの出席で対応しようとすることは、団体交渉拒否の不当労働行為に該当すると評価される可能性が高くなるものと解される。団体交渉における社会保険労務士の業務範囲について詳細には、大槻哲也「働き方改革へ社労士が貢献——団交における役割と業務範囲（最終回）」労働新聞平成 30 年 8 月 20 日 7 面参照。
- 34) 本稿の最後で述べるように、社会保険労務士法 2 条の 2 の「訴訟代理人である弁護士とともに」の文言により、労働審判手続では、社会保険労務士が補佐人として弁護士に同行することを認めない取扱いが一般的に行われている。
- 35) 弁護士と関わる人との間のコーディネートの役割の重要性を論じたものに、浅田恭子・加地修・仁木恒夫『リーガルコーディネーター仕事と理念』（信山社、2005 年）がある。
- 36) 堀谷義明「新春対談第 8 次社会保険労務士法改正とさらなる制度の発展に向けて」月刊社労士 2015 年 1 月号 8 頁。
- 37) 全国社会保険労務士会連合会事務局の担当者によると、2017 年度において全国の社労士会労働紛争解決センターで処理した 99 件の事件のうち、25 件で特定社会保険労務士が代理行為を行い、そのなかの 11 件（44%）が紛争目的価額 60 万円超 120 万円以下の事件であったとのことであり、第 8 次改正の効果が具体的に現れている。

- 38) 厚生労働省「都道府県労働局における『個別労働紛争解決促進法』の施行状況（平成13年10月～12月）」労政ジャーナル740号（2002）13頁。
- 39) 拙稿「個別労働紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会によるあっせんの実際」松山大学総合研究所所報59号（2009）30頁。
- 40) 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。
- 41) 人口が140万人程度の、ある県の労働局の例では、労働基準監督官をはじめとする290人程度の正規職員に加えて、正規職員と同程度の非常勤職員がおり、そのうちの10%程度、約30名が社会保険労務士ないしはその有資格者とのことである。
- 42) 中央労働委員会事務局『平成12年8月1日現在全国労働委員会委員名簿』。
- 43) 中央労働委員会事務局『平成30年4月1日現在全国労働委員会委員名簿』。
- 44) 拙著・前掲注5）121頁。
- 45) 兵庫労使相談センターの労使紛争処理について詳しくは、同上・182頁以下参照。
- 46) 月刊社労士2017年6月号3頁。
- 47) 「『補佐人業務及び紛争解決手続代理業務に関する実績調査』集計結果について」月刊社労士2018年4月号9頁。
- 48) 同上。
- 49) 社会保険労務士は常に使用者側に立つといった誤解も見られるが、社会保険労務士法1条から社会保険労務士の使命を読み取ると、「労働及び社会保険法令の円滑な実施」、「事業の健全な発達」そして「労働者等の福祉の向上」ということになる。労働組合関係者からも、このような社会保険労務士の使命に期待する声が上がっている。浅井茂利「労働者福祉の向上に向けた社会保険労務士の活躍を」労働と経済1602号（2016）20～23頁。
- 50) 前掲注47）10頁。
- 51) 同上・11頁。
- 52) 同上・12頁。
- 53) 同上・9頁。
- 54) 同上。
- 55) 同上・12頁。
- 56) 同上・13頁。
- 57) 同上。
- 58) 同上・14頁。
- 59) 社会保険労務士制度はグローバルなものではなく、労使紛争処理の視点からすると日本の制度よりも進んでいると思われる韓国の公認労務士制度や、最近、全国社会保険労務士会連合会の支援により発足したインドネシアの制度が知られている。加えてスペイン、イタリア及びブルーマニアにも、社会保険労務士に類似した法律専門職の制度が存在し、ADRにおけるあっせん等での代理人業務が認められ、スペインでは法廷における代理人業務も

認められ、また、ルーマニアでは団体交渉において使用者の代理人になることも認められていることが明らかになっており、これらの国々の制度が、日本の労使紛争処理制度に対する社会保険労務士の関与の在り方に関して、大きな示唆を与えてくれるものと思われる。

上村俊一「ILO, ヨーロッパも注目する社労士制度」月刊社労士 2018 年 7 月号 80 頁。

60) 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。

61) 拙著・前掲注 5) 67 頁。