

松 山 大 学 論 集
第 31 卷 第 7 号 抜 刷
2 0 2 0 年 3 月 発 行

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 ——

村 田 毅 之

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 ——

村 田 毅 之

は じ め に

法による支配の確立を日本社会に根付かせようとする司法制度改革の大きな流れに乗り、国民の期待に応える司法制度の実現に加えて、国民が、そのニーズに応じた多様な紛争解決制度を選択、活用することができることを意図して、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」（略称 ADR 法、ADR = Alternative Dispute Resolution, 平成 16 年法律 151 号）が制定され、2007（平成 19）年 4 月 1 日に施行された¹⁾

ADR 法は、訴訟ではない、民間事業者が運営する専門的知見を活用した公正かつ適正な紛争解決手続により、紛争当事者が実情に即した迅速な解決を図ることを促進するものである。そのため、民間事業者が提供するあっせんや調停などの和解仲介業務に関して、暴力団員等の排除や弁護士との関与等、業務の適正確保のための要件を課し、法務大臣が認証する制度を設けるとともに、認証を受けた民間事業者の業務については、時効の中断や訴訟手続の中止等の特別の効果を与えて、利用促進を図っている。

ADR 法の施行からすでに 10 年を優に超え、2019（令和元）年 10 月 1 日現在、スポーツ、商品の欠陥、民事一般、土地の境界、労働関係、商事、特定商取引、下請取引、ソフトウェア、マンション等、多種多様な紛争を取り扱い範囲として、全国で 166 もの事業者が認証を受けており、6 事業者が事業を廃止、

1 事業者が解散したものの、159の民間認証ADR機関が活動している。事業者の団体別の属性では、士業団体が127、公益を含む社団・財団法人が21、NPO法人が4、その他の団体が7となっている²⁾。士業団体の中では弁護士会が6と少数に止まり、いわゆる隣接法律専門職団体の占める割合が高く、社会保険労務士会が46、司法書士会が32、土地家屋調査士会が25、行政書士会が18となっていることから³⁾、隣接法律専門職の有する専門性の活用が図られているとみることができる⁴⁾。

社会保険労務士会が事業者となっている社労士会労働紛争解決センターは、民間認証ADR機関として、数の面では全体の3割近くをも占めるものとなっており、また、個別的労使関係における民事紛争の処理に特化したものであるにもかかわらず、後述するように、それ相応の取扱実績をあげており、まだ本格的稼働への途上段階にあるともいえるが、民間型労働関係ADRの成功例といえることができる。

本稿は、複線型の個別的労使紛争処理制度を包含する日本の労使紛争処理制度の再構築を検討するにあたって重要な要素となると解される社労士会労働紛争解決センターの個別的労使紛争のあっせんの現状を確認し、その課題を検討するものである。

I 社労士会労働紛争解決センターの全国展開

1 社労士会労働紛争解決センター

社労士会労働紛争解決センターは、社会保険労務士会の連合会（全国社会保険労務士会連合会）と都道府県会が運営する民間認証ADR機関であり、ADR法に基づく法務大臣の認証と、社会保険労務士法に基づく厚生労働大臣の指定を受けて、労働関係法規に精通した唯一の国家資格者である社会保険労務士が中心となり、個別的労使紛争をあっせんによって、簡易、迅速、低廉に、解決に導くものである⁵⁾。労働関係法規の専門家である社会保険労務士が、その知見を活かして、労働関係法規の円滑な実施や事業の健全な発達、労働者等の福祉

の向上に資するという社会保険労務士制度の使命を果たすために、個別的労使紛争の予防のみならず、その解決を自ら行うことを決意したものである⁹⁾。

その先陣を切ったのは京都府社会保険労務士会であり、2008（平成20）年6月9日にADR法に基づく法務大臣の認証（認証番号第13号）を受け、同年6月13日に指定番号第1号で社会保険労務士法に基づく厚生労働大臣の指定を受けて、社労士会労働紛争解決センター京都が設立された。2020（令和2）年1月1日現在、栃木、大分を除く45の都道府県会と連合会により、全国で46の社労士会労働紛争解決センターが運営され、個別的労使紛争に関するあっせんサービスが提供されている。当初は、連合会が本店機能を持ち、都道府県会が支店として展開する予定であったが、両者の関係は人事、財務の面で完全に独立したものとなっていることから、それぞれ独立した形で設立されており⁷⁾、東京都内には連合会と東京都会が設置する2つのセンターが所在している。

最新のセンターは青森県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青森で、2018（平成30）年6月1日にADR法に基づく法務大臣の認証（認証番号第156号）を受け、同年7月4日に社会保険労務士法に基づく厚生労働大臣の指定（指定番号第48号）を受けており、まもなくすべての都道府県会に設置される予定となっている。

2019（令和元）年10月1日現在活動している全国の民間認証ADR機関は159となっており、個別的労使関係における民事紛争の処理に特化した社労士会労働紛争解決センターが、日本における民間認証ADR機関の28.9%を占めていることになる。

民間が設置するADRも、「認証紛争解決事業者」としてADR法に基づく法務大臣の認証を受けることにより、その手続を実施することにより報酬を受領することが認められ、また、時効中断、訴訟手続の中止決定、調停の前置に関する特則などの法的効果が認められる（ADR法5条）。また、社会保険労務士法に基づいて、「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的確

に行うと認められる団体」として、厚生労働大臣の指定を受けることにより、その手続において、特定社会保険労務士が、紛争当事者を代理（紛争目的価額が120万円超のときは弁護士と共同受任）することが認められる（社労法2条1項1号の6）。2020（令和2）年1月1日現在、厚生労働大臣の指定を受けている団体は48となっており、46が社労士会労働紛争解決センターを運営する社会保険労務士の連合会と都道府県会であり、他はいずれも処理実績の乏しい「ADRセンター」（東京都港区、渋谷区、愛知県名古屋市及び大阪府大阪市）を運営する社団法人日本産業カウンセラー協会と「労使紛争解決サポート首都圏」（東京都千代田区）を運営する特定非営利法人個別労使紛争処理センターの2団体である⁸⁾。

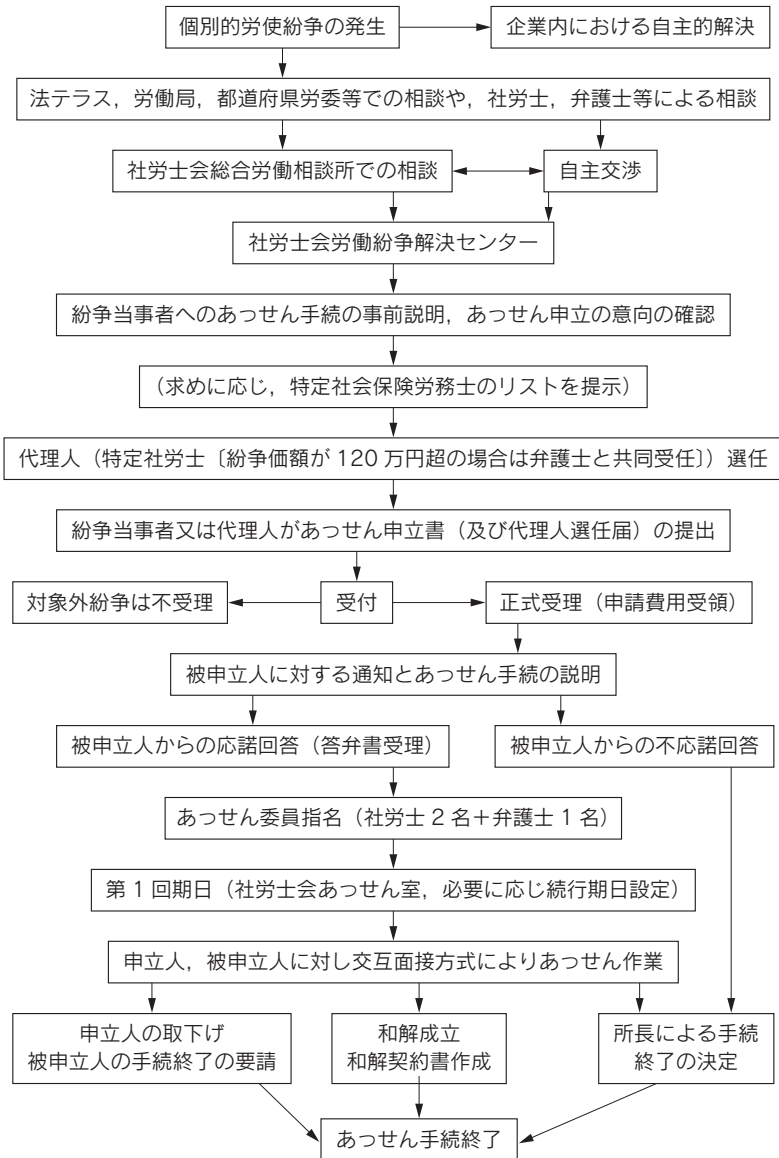
2 社労士会労働紛争解決センターの個別的労使紛争のあっせん手続

社労士会労働紛争解決センターにおけるあっせん手続は、基本的には、個別的労使紛争を処理する他の機関によるあっせんと同様のものであり、あっせんの申立人、被申立人に対して交互面接方式により和解を導くためのあっせん作業を行うものである。社労士会労働紛争解決センターのあっせん手続の流れについては、次頁の図1を参照のこと。他の機関との顕著な違いは、特定社会保険労務士ないしは社会保険労務士から2名、弁護士から1名から選任される3名の委員で担当することを基本とするという点である⁹⁾。労働関係法規に精通した社会保険労務士を中心に運営され、弁護士の関与も得て公正さの担保もされた精度の高い個別的労使紛争のためのADRということができる。

あっせん委員は、定期的に、社会保険労務士としての研修のみならず、あっせん委員としての特別の研修を受け、労働関係法規に関する高い専門的知見のみならず、労使紛争処理制度をよく理解し、あっせんにより労使紛争当事者を和解に導く資質を備えた社会保険労務士が務めている¹⁰⁾。

46の社労士会労働紛争解決センターにおけるあっせん手続は、共通するところがほとんどであるが、利用費用の有無・多寡、実際にあっせん作業を行う

図1 社労士会労働紛争解決センターにおけるあっせん手続の流れ



委員の体制等、センターにより多少の違いがある。14のセンターでは有料とされ1,050円から11,000円、ないしは解決金の2%の額の費用を求めているが、32のセンターは、利用費用を恒久的ないしは期間限定で無料としている。

6年以上にわたり年間2桁の申立受理件数を誇り、ADR機関としての運営がすでに軌道に乗っているとみることのできる社労士会労働紛争解決センター大阪は、あっせん申立ての受付は月曜日から金曜日（祝祭日を除く）の9時から17時としている。あっせん期日については、利用者の便宜を考慮して、毎週木曜日の13時から20時及び毎月第1土曜日の10時から17時の間に行うことを基本とするも、他の曜日・時間においても、調整により実施が可能としており、利用者にとっては大きなメリットとなっている¹¹⁾

社労士会労働紛争解決センター愛知は、愛知県社会保険労務士会所属の特定社会保険労務士が、「サポート社会保険労務士」として、無料で、紛争解決に関するアドバイスと申立書作成の手伝いをする「サポート社会保険労務士制度」を導入し、社労士会労働紛争解決センター愛知の活性化に努めている¹²⁾

3 社労士会労働紛争解決センターの労働関係 ADR としての優位性

社労士会労働紛争解決センターは、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 である。ADR 法による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 機関として、その適正な運営が担保されながらも、簡易、迅速、低廉に、個別的労使紛争の柔軟な解決を、プライバシーや企業秘密を公にすることなく導くことができるという ADR 機関が共有する利点に加えて、独自の優位性、存在意義、特性を有している。

まず、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、すべての社会保険労務士に対して定期的に専門性の高い研修が行われており、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は、労働審判制度や都道府県労働局、労働委員会等の公的 ADR に新たに関わる労働審判員やあっせん委員

等に対する研修と比べると、労働関係法規の基礎知識は必要ではないことから、労使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¹³⁾

また、すべての社会保険労務士会が、独自に、総合労働相談所等の名称で¹⁴⁾ 特別の相談員研修を受けた社会保険労務士が務める労働相談員が対面で行うことを基本とする無料の労働相談を行っている¹⁵⁾。加えて、全国社会保険労務士会連合会が、社労士会労働紛争解決センターの利用促進のため、無料の電話相談窓口である「職場のトラブル相談ダイヤル（0570-07-4864）」（平日 11 時～14 時）を設置して、職場のトラブルに悩んでいる相談者のニーズに対応し、相談の内容から対面による相談やあっせんによる解決がふさわしい案件については総合労働相談所等や社労士会労働紛争解決センターを案内するとともに¹⁶⁾ 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）」を設置し、共通ダイヤルに架電すると最寄りの社会保険労務士会の総合労働相談所等に繋がり、あっせんに適した事件については社労士会労働紛争解決センターに導かれるシステムを構築し、労使紛争当事者にとって利便性の高い体制づくりをしている。

そして、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、都道府県労働局等の公的 ADR で処理する事件を分担、軽減して、公的制度の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軽減に役立つとともに¹⁷⁾ 紛争当事者による紛争解決機関の選択肢を増やす存在にもなっている。

さらには、民間型 ADR に共通することであるが、裁判所や行政機関のように権威や法令等の根拠、財政的支えがなく、有効に機能しないと利用されない運命にあることから、それが早期の組織改革、運用改善を可能とし、労使紛争処理ニーズの変化に、柔軟かつ迅速に対応することができるという特性も認められる¹⁸⁾。

Ⅱ 社労士会労働紛争解決センターの処理実績

1 社労士会労働紛争解決センターへの申立件数

全国のセンターへの申立件数は、運用開始からこれまでのピークの208件を記録した2014年度までは着実に増加した後、2015年度は149件、2016年度は109件、2017年度は99件、2018年度は94件と、やや伸び悩みの状態に陥っている¹⁹⁾。それでも、運用開始時からの全国総計ではすでに千件を超え、²⁰⁾ 順調に推移してきており、労使紛争解決のための民間認証ADR機関の顕著な成功例と評価することができる²¹⁾。

都道府県労働委員会における個別的労使紛争のあっせんの新規係属件数も年間300件前後に止まっていることや、裁判所等の公的組織の権威を重視する国民性があると思われる日本において、30年近い歴史を有する民間型ADRの元祖と評しうる弁護士会紛争解決センターも、「職場の紛争（解雇・退職、労働災害、賃金、その他）」に類型される受理件数は、年間5～60件前後（民事事件全体で千件程度）となっていることからするならば、10年を少し超えた程度の歴史の社労士会労働紛争解決センターへの申立件数の推移は、驚異的ともいうことができよう。

2 日本の個別的労使紛争処理制度の処理状況の推移

日本における社労士会労働紛争解決センターの処理件数の多寡をより正確に認識、評価するために、個別的労使紛争処理制度の2011（平成23）年度からの処理状況の推移として、それぞれの制度の新規受理件数を次頁の表1に示している²²⁾。

表 1 個別的労使紛争処理制度の新規受理件数の近年の推移

	行 政 機 関			司 法 機 関	
	44 道府県	国：厚生労働省		裁判所	
	労働委員会	都道府県労働局		地方裁判所	
	あっせん	あっせん	調停	労働審判	通常訴訟
11 年度	393	6,510	98	3,586	3,170
12 年度	338	6,047	79	3,719	3,358
13 年度	376	5,712	59	3,678	3,339
14 年度	319	5,010	77	3,416	3,257
15 年度	343	4,775	63	3,679	3,391
16 年度	290	5,123	79	3,414	3,391
17 年度	288	5,021	56	3,369	3,527
18 年度	320	5,201	65	3,630	3,496

	民 間 機 関		
	社労士会 ADR	弁護士会 ADR	司法書士会 ADR
11 年度	48	59 (1,366)	60
12 年度	144	50 (1,040)	47
13 年度	168	65 (1,012)	53
14 年度	208	55 (990)	64
15 年度	149	57 (950)	82
16 年度	109	63 (1,093)	85
17 年度	99	64 (990)	93
18 年度	94	48 (1,059)	未公表

注：裁判所については、暦年の数字である。弁護士会 ADR の数字は、大阪府の公益社団法人民間総合調停センターや民間認証 ADR 機関ではないセンターの件数をも含むものであり、また、カッコ内の数字は民事事件全体の数字である。司法書士会 ADR については、一部の機関の数字が未算入（たとえば、2017 年度は 31 機関中 27 機関の数字）であり、また民事事件全体の数字である。

3 社労士会労働紛争解決センターの処理状況²³⁾

(1) 社労士会労働紛争解決センターの処理状況概要

2009（平成21）年度～2017（平成29）年度において、全国のセンターがあっせん申立てを受理し、手続が終了した1,010件のうち、和解成立が394件（39.0%）、被申立人の不応諾が445件（44.1%）、あっせん委員による打切りが123件（12.2%）、申立人による取り下げが38件（3.8%）等となっている。

2012（平成24）年度から2018（平成30）年度までの直近7年間の都道府県労働局における紛争調整委員会のあっせんでは、和解成立率が37.5%～39.4%、被申請人の不参加率が35.8～39.3%で推移しており、²⁴⁾ これらの数字と比べると、社労士会労働紛争解決センターのあっせんは、和解成立率は同程度であるが、被申立人の不応諾率がやや高い状況となっている。

(2) 申立人の内訳

申立人の内訳は、労働者が910件（90.1%）、使用者が97件（9.6%）、労使双方が3件となっている。都道府県労働局における紛争調整委員会のあっせんでは、使用者からの申請が1.5～1.8%であるのと比べると、社労士会労働紛争解決センターのあっせんでは、使用者からの申請の割合が高いという特徴があり、2017（平成29）年度に至っては15.2%となっている。このことは、特定社会保険労務士の助言を受けて、労使紛争解決のための合理的な判断として、社労士会労働紛争解決センターのあっせんを申立てる使用者が少なくなく、また増加しつつあるということを物語るものである。

なお、使用者側が申立てる事案は、「労働者から金銭賠償を求める内容証明郵便等が送付され、使用者が円満な解決を労働者に求めるべくあっせんを申立てた」という場合が多く、使用者側にも和解への意向がみられることと、被申立人となる労働者の不応諾率も26.8%と低いことから、和解成立率も54.6%と高くなっている。

(3) あっせん事案の内容

あっせん事案の内容は、解雇、退職、雇止めが517件（51.2%）、労働条件が48件（4.8%）、賃金未払、サービス残業、退職金が226件（22.4%）、パワハラ、セクハラ、いじめが145件（14.4%）、その他が74件（7.3%）となっている。都道府県労働局における紛争調整委員会のあっせんと比べると、解雇等の割合が高く、ハラスメントの割合が低くなっている²⁵⁾。

(4) 金銭解決事案の和解金額

和解した事案のうち金銭解決した364件の和解金額は、31万円未満が178件（48.9%）、31万円以上61万円未満が83件（22.8%）、61万円以上81万円未満が25件（6.9%）、81万円以上101万円未満が21件（5.8%）、101万円以上151万円未満が17件（4.7%）、151万円以上が40件（11.0%）となっている。特定社会保険労務士が単独代理できる紛争目的価額が120万円までに抑えられている影響もあり、低額の和解金額が大半を占めている。

(5) 代理人の有無・内訳、代理人の有無による和解率

申立人側代理人の内訳は、無しが814件（80.6%）、特定社会保険労務士が122件（12.1%）、弁護士が7件（0.7%）、特定社会保険労務士と弁護士が44件（4.4%）、その他（人事部長等が代表権者の代理として出席）が23件（2.3%）となっている。特定社会保険労務士が代理人を務めた122件において、労働者側が96件（78.7%）、使用者側が26件（21.3%）となっており、労使紛争を抱えた労働者にとっても特定社会保険労務士が頼れる存在になっていることを窺い知ることができる。

被申立人側代理人の内訳は、無しが824件（81.6%）、特定社会保険労務士が30件（3.0%）、弁護士が73件（7.2%）、特定社会保険労務士と弁護士が7件（0.7%）、その他が76件（7.5%）となっている。特定社会保険労務士が代理人を務めた30件のすべてが使用者側となっている。

1,010件全体の和解率は39.0%であるが、申立て時の代理人の有無による和解率は、弁護士ないしは弁護士と特定社会保険労務士が代理人のときは37.3%とやや低く、特定社会保険労務士ないしは弁護士と特定社会保険労務士が代理人のときは47.0%と顕著に高くなっており、特定社会保険労務士の代理人としての関与の有効性を示すものとなっている。

(6) 申立ての経緯

申立ての経緯は、社会保険労務士会総合労働相談所経由が458件（45.3%）、社会保険労務士会会員の持込が278件（27.5%）、都道府県労働局の紹介が35件（3.5%）、その他（当事者本人による直接持込、連合会「職場のトラブル相談ダイヤル」、他の社労士会労働紛争解決センター及び行政機関等からの紹介）が239件（23.7%）となっている。社会保険労務士会が設置している労働相談窓口や会員である社会保険労務士を通じての申立てが大半を占めている。

(7) 申立て時の労働者の身分

労働者から申立てられた910件における申立て時の身分は、労働者が210件（23.1%）、退職者が690件（75.8%）、休職者が10件（1.1%）となっている。他の制度と共通することであるが、退職後に申立てられる事案の割合が高くなっている²⁶⁾。

4 社労士会労働紛争解決センターの課題

(1) 社労士会労働紛争解決センターの活性化の必要性

社労士会労働紛争解決センターは、それ相応の件数の申立を受けて民間型ADRとしては十分に成功してはいるものの、その民間型労働関係ADRとしての優位性等を正しく評価するならば、その課題の第一は活性化であり、申立件数の向上であり、社労士会労働紛争解決センターの置かれている現状を踏まえ、その機能を発揮し、社会的使命を十分に果たすための具体的方策を検討し、よ

り一層活用される環境を整備する必要がある。

そのために、社労士会労働紛争解決センターの認知度の向上を図るとともに、特定社会保険労務士が単独代理できる紛争目的価額の上限の撤廃や、すべてのセンターにおける利用費用の恒久的無料化を実現し、特定社会保険労務士が事件を持ち込む際の障害を取り除くとともに、労働相談からあっせんへと導く体制の一層の充実等、採りうるありとあらゆる方策を講じる必要がある。

(2) 社労士会労働紛争解決センターの認知度の向上

一般の市民に対してのみならず、労使関係者、労使紛争処理制度関係者等への認知度の向上²⁷⁾にも努める必要がある。

全国各地、多種、多様な形で、地域社会に関わっている4万2千人を超える社会保険労務士が、より一層社労士会労働紛争解決センターに関心を持ち、その意義を再確認するとともに実態を知り、宣伝、広報担当者の意識で、より一層の周知活動に努める必要がある。

顧問先を持つ開業社会保険労務士であれば、企業経営者や労務管理担当者等とのやり取りの際に、社労士会労働紛争解決センターによる解決事例を紹介する等することが効果的である。

(3) 特定社会保険労務士が単独代理できる紛争目的価額の上限撤廃

社労士会労働紛争解決センターが、より多くの個別的労使紛争の処理を行うことにより、公的な労使紛争処理制度の負担を軽減すべきことは、すでに社会的要請ともいうべき段階となっており、特定社会保険労務士による単独代理に設定されている紛争目的価額の上限については、早期に撤廃する必要がある²⁸⁾。

そもそも、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

とに合理性を見出すことはできず、また、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機関の存在意義を大いに減殺するものである²⁹⁾

遠くない将来においては、都道府県労働局等の公的労働関係ADRが受けたあっせん事件の処理を民間委託することも検討すべきであり、その際の受け皿として機能することも期待される存在であるということにも留意すべきである³⁰⁾

(4) すべての社労士会労働紛争解決センターにおける利用費用の恒久的無料化

提供するサービスは無料の行政型労働関係ADRと大きく異なることはないことからするならば、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もあることからして、労働関係法規に関する専門的知見を有する唯一の士業団体のプロボノ活動と位置付けて、すべてのセンターが利用費用の恒久的無料化を実現する必要がある³¹⁾

労働相談体制をも含めて、社労士会労働紛争解決センターを運営し、有効に機能させることは、労務管理の生きた知見を習得するための日々研鑽の場ともなりうるものであり、関与する社会保険労務士の専門性の維持・向上にも役立つものであることに留意する必要がある。

(5) 会員である特定社会保険労務士による積極的な事件持込み

社労士会労働紛争解決センターの存在意義を再確認し、労使紛争を抱えた当事者に積極的に働きかけて、積極的に活用しようとする社会保険労務士が大きく増加して、事件を社労士会労働紛争解決センターに積極的に持ち込むことが期待される³²⁾

労使紛争の発生に関しては、使用者としてはトラブルということで、社会保険労務士としては労務管理の不成功ということで、消極的に捉えることも少なくはないと思われるが、最終的には企業の労務管理面でのなお一層の健全化、

ひいては生産性向上にもつながるものである。顕在化させずに企業を去る優秀な労働者も少なくはないということを考えると、労使紛争の発生は、企業のさらなる発展の契機と前向きに捉えるべきものであり、とく特定社会保険労務士においては個別的労使紛争処理業務に積極的に関わり³³⁾、社労士会労働紛争解決センターの有効活用に努めるべきものということができる³⁴⁾。

(6) 労働相談からあっせんへと導く体制の一層の充実

総合労働相談所等の労働相談窓口から社労士会労働紛争解決センターへのあっせんへと導く体制を、より一層充実させる必要がある³⁵⁾。

総合労働相談所等の労働相談は、無料で、特別の相談員研修を受けた社会保険労務士が務める労働相談員が対面で行うことが基本とされているが、多種多様なものとなっており、相談日が特定の曜日に限定されているところもある。トラブルを抱えたらすぐにでも相談したいというニーズを考慮するならば、まずは短時間でも平日はいつも開設、対応するという体制を作るべきである。

また、社労士会労働紛争解決センターを運営する事務局体制の強化も重要である。労使紛争の当事者が初めて接するのはセンターの受付担当者ということになり、受付担当者の対応が、社労士会労働紛争解決センターへの印象を決定づけることにもなりうる。受付担当者が、専らあっせん申立の受付業務に従事するという体制は不可能、非現実的であるとしても、センターの仕組み、特性を当事者に理解していただく説明を電話ですることになることからするならば、受付担当者にも、労働相談員やあっせん委員に対するのと同等の研修を継続的に行う必要がある³⁶⁾。

(7) 地域の労使紛争処理機関との連携の一層の強化

すべての労使紛争処理機関の重要な課題とも言えるものであるが、地域における他の労使紛争処理機関との連携のなお一層の強化も重要な課題である。労使紛争処理機関の実際の運用は、日々刻々と変わることもあり、定期的な会合

を持ち、意見交換、情報共有等を行うことにより、関係機関の現在を正確に把握するとともに、電話やメール等で有効にコミュニケーションができる関係を維持しておく必要がある。

また、あっせん委員等を中心とする制度に関与し、運営する関係者の継続的、効果的研修を一層充実させることも重要であるが、その際にも、各制度が単独で行うのではなく、他の労使紛争処理機関と連携、協力のもとに行うことが、合理的なものとなり、経済的なものともなる。このことは、とくに人口の多くない地域では、必須の課題といえることができる。

お わ り に

社労士会労働紛争解決センターは民間型ADRの成功例であり、活躍途上段階にはあるが大活躍する可能性を秘め、他の制度と比べても、大きな優位性を持った労働関係ADRといえることができる。

労使紛争処理システムの理想が、労使や労使団体による自主的な解決であるとするならば、³⁷⁾社労士会労働紛争解決センターは、その理想に向けての動きを側面から支えることができる大きな可能性を秘めたものである。

社会保険労務士は、そのベースに労働関係法規に関する正確な理解があり、労使紛争処理制度に関与するには、最適の士業、専門家といえることができる。労使紛争処理制度の要は、なんといっても関わる専門的人材といえることができる。労使関係の現場の法化の進展に向けて、適法な労務管理の実現に寄与するだけでなく、生起する労使紛争を解決することにも貢献し、それがまた労使紛争が生じることのより少ない労務管理の実現に結びつき、労働関係法規の実効性を高める、という形で好循環が生まれることを期待できる士業であることを考慮するならば、社会保険労務士及びその組織体である社会保険労務士会にとって、社労士会労働紛争解決センターの活性化は、その社会的使命ともいえることができるものであるということを指摘して、本稿の結びとする。

注

- 1) 2001（平成13）年6月の司法制度改革審議会意見書では、ADRについて「国民にとって裁判と並ぶ魅力的な選択肢になるよう、その拡充、活性化を図るべきである。」と表現されている。元裁判官・学習院大学法学部教授の草野芳郎弁護士は、「ADRによる和解が基本的な解決方法であり、…裁判所内での訴訟上の和解、調停、労働審判で解決することや裁判所外のADR手続機関で和解が成立することは、私的自治にとってもそれを後見的に支える司法にとっても大変望ましいことといえる」と述べる。草野芳郎「和解は未来を創る」豊田愛祥・太田勝造・林圭介・斎藤輝夫編『和解は未来を創る－草野芳郎先生古稀記念－』（信山社、2018）11頁。
- 2) 士業団体が多くを占めることについては、「士業団体におけるADRへの関心をADR法が刺激しまして、そうした分野におけるADR機関設立を誘発したところがある」と述べられている。垣内秀介（東京大学教授）発言「座談会ADR法10年－その成果と課題」NBL1092号（2017）17頁。
- 3) かいけつサポートHP「かいけつサポート一覧」www.moj.go.jp/KANBOU/ADR/jigyousya/ninsyou-index.html。
- 4) 藤田正人（法務省大臣官房司法法制部参事官）発言「座談会ADR法10年－その成果と課題」NBL1092号（2017）14頁。
- 5) 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）参照。
- 6) 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。社会保険労務士制度を理解するための最適の書として、「ミスター社労士」という存在の大槻哲也氏（全国社会保険労務士会連合会名誉会長）著『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）がある。
- 7) 全国社会保険労務士会連合会『社会保険労務士制度五十年の歩み』（2019）228頁。
- 8) 「ADRセンター」は、男女間の関係の維持調整に関する紛争と個別労働関係紛争を和解に導くための調停手続を有料で行っている。また、「労使紛争解決サポート首都圏」は、個別的労使紛争の解決のサポートを有料で行っている。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102号（2019）62頁。
- 9) 手続の実際については、拙稿・前掲注5）「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」73～105頁参照。
- 10) 社会保険労務士の労務管理に関する相談・指導業務や紛争解決手続代理業務等に役立てる趣旨で、全国社会保険労務士会連合会は、社労士会労働紛争解決センターが扱った千件を超える事件をベースに、研修用テキストとして、厳選した39の事例を登載した『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』（2019）を編集、発行し、全国のセンター等に配布している。

- 11) 社労士会労働紛争解決センター大阪のあっせんについて詳しくは、真室光明「社労士会労働紛争解決センター大阪の業務」仲裁とADR14号(2019)56～57頁参照。なお、2009年度から運用を開始し、他のセンターの先導役の役割を果たした社労士会労働紛争解決センター福岡については、拙稿「社労士会労働紛争解決センターの現状と課題」月刊社労士2011年8月号58～59頁参照。
- 12) 社労士時習塾編『働き方改革を実現するための労務管理』(労働調査会、2019)185頁。
- 13) 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)181頁。
- 14) 36の都道府県会が「総合労働相談所」の名称となっており、他に、「総合労働相談室」や「労務相談室」、「労働トラブル相談室」等と称しているところがある。
- 15) 総合労働相談所等は、もともとADR法の成立等に合わせて、独自の民間型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。柴治男「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。なお、相談体制について詳しくは、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106号(2019)49～50頁参照。
- 16) 前掲注10)『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』184頁。
- 17) とくに地方においては、労働審判員やあっせん委員等、労使紛争処理に必要とされる労働関係法規に関する高い専門的知見や紛争調整技法を有する人材の確保は、大きな課題となっている。
- 18) 拙稿「日本型労働仲裁制度試論」法学新報101巻9・10号(1995)529頁。
- 19) 人事労務関係の相談業務や経営コンサルティング業務の経験も豊かな特定社会保険労務士は、「ADRに関わる法趣旨の理解や周知が紛争当事者間(特に企業)に徐々に進んで、企業側にある意味の自浄作用(トラブルに対して顧問やコンシェルジュ的な立場の人に事前にアドバイスを求める)のケースが増えてきている」ことを、件数の増加鈍化傾向の一つの要因として指摘する。窪田道夫「ADRあっせん業務と特定社会保険労務士の活動について思うこと」月刊社労士2016年9月号46頁。
- 20) 2019年8月15日時点での累計件数は1,132件となっている。「社労士会労働紛争解決センターのあっせん申立件数について」2019年9月6日全国社会保険労務士会連合会第217回理事会参考資料No.2。
- 21) 木本陽子「個別労働紛争の解決手段－ADRを中心として－」現代法学31号(2016)96頁は、「労働関係では、…労働紛争解決センターを除き、民間のADRとしては余り発達していない」と述べる。
- 22) 中央労働委員会HP「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/dl/06.pdf>、雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室2019年6月26日公表「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」、「平成30年度都道府県

- 労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」, 最高裁判所事務総局行政局「平成 30 年度労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報 71 巻 8 号（2019）112 頁及び 116 頁, 社労士会労働紛争解決センター「平成 29 年度あっせん申立て事案の内容について」月刊社労士 2018 年 12 月号 34 頁及び全国社会保険労務士会連合会第 214 回理事会（2019 年 6 月 4 日）資料 2 頁, 『仲裁 ADR 統計年報（全国版）2018 年度（平成 30 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, 2019）30 頁, 日本司法書士会連合会 HP「全国司法書士会認証紛争解決手続の状況」https://www.shiho-shoshi.or.jp/activity/var_consulting/。
- 23) 前掲注 10)『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』188～194 頁。
- 24) 前掲注 22)「平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」。
- 25) 扱った事案の好事例を紹介したものとして, 庄谷秋義「ADR センター大阪におけるあっせん事例」月刊社労士 2014 年 6 月号 26～28 頁や山口富雄「ADR センター岐阜におけるあっせん事例」月刊社労士 2014 年 7 月号 68～70 頁が興味深い。
- 26) 都道府県労働局における紛争調整委員会のあっせんの状況については, 例年, 労働者に関して, 在職中か退職後かの分類はなく, 「就労状況」という表現で, 「正社員」, 「短時間労働者」, 「派遣労働者」, 「有期雇用労働者」, 「その他・不明」という分類で, 公表が行われている。
- 27) 民間型 ADR について, ADR 法の成果として一定の認知度向上を果たしたということは肯定するが, 一般への浸透という点ではなお課題があると指摘されている。垣内秀介（東京大学教授）発言「座談会 ADR 法 10 年－その成果と課題」NBL1092 号（2017）19 頁。法務省は, 民間認証 ADR 機関の詳細を「かいけつサポート」の名称で HP（www.moj.go.jp/KANBOU/ADR/index.html）で紹介するとともに, 機関の一覧も記載したパンフレット（8 頁）の他, 地域別（「北海道・東北版」, 「関東・甲信越版」, 「近畿・東海・北陸版」, 「中国・四国・九州版」）の「かいけつサポート事業者ガイドブック」（最新版は 2019 年 4 月 1 日現在）を発行し, その周知, 利用促進に努めている。
- 28) 特定社会保険労務士が単独代理できる紛争目的価額の上限の撤廃のためには社会保険労務士法の改正が必要となるが, そのための機運を高め, 法改正を促すためにも, 社労士会労働紛争解決センター活性化が必要であり, 申立件数の増加, 処理実績向上が求められているという社会保険労務士会としては正念場の段階にあるといえることができる。
- 29) 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 30 巻 5-1 号（2018）406 頁。
- 30) 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。
- 31) 拙著・前掲注 13)『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－』181 頁。
- 32) 弁護士会紛争解決センターにおいても, たとえば愛知県弁護士会紛争解決センターのよ

うに受理事件が毎年200件前後と多いところには、弁護士会紛争解決センターを積極的に活用しようと事件を持ち込む会員弁護士の存在がある。

- 33) 特定社会保険労務士が労働関係ADRを積極的に活用することを促進するために、全国社会保険労務士会連合会のシンクタンクである社会保険労務士総合研究機構は、2009（平成21）年に、個別的労使紛争処理関連業務に詳しい4人の社会保険労務士（加藤博義・増田時雄・上條良住・山崎操）をメンバーとしてプロジェクトを立ち上げ、その報告書として、あっせん手続前から手続外の業務等をも詳しく論じた『労働ADR実践マニュアル』（52頁、2012）を刊行し、すべての社労士会労働紛争解決センターや関係者に配布している。
- 34) 社労士会労働紛争解決センター福岡が2009（平成21）年に運用を開始した当初の福岡県社会保険労務士会には、「労使紛争を顕在化させるのは労働者である」ということで、インターネットの広告やHPを活用して無料の労働相談から労働者を導き、事案や労働者の意向に応じながらも、積極的に社労士会労働紛争解決センターや労働局の紛争調整委員会のあっせんを活用して、福岡県内に止まることなく手広く労使紛争処理関連業務を手掛けた特定社会保険労務士がおられて、社労士会労働紛争解決センター福岡の多数の申立件数の維持に貢献していた。その特定社会保険労務士の成功の秘訣は、ITの有効利用、分かりやすいHP、明朗会計でリーズナブルな費用（相談料、着手金、成功報酬等）、そして労使紛争解決に対する情熱であったと思われる。
- 35) 労働委員会や労政主管事務所の事務局での勤務経験が長く、行政型労働関係ADRにも非常に詳しい特定社会保険労務士の加藤博義氏は、民間型ADRである社労士会労働紛争解決センターには、費用負担や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あること等、行政型ADRに比して不利な点があることから、総合労働相談所における相談者に対する助言・指導と同時に問題解決のために社労士会労働紛争解決センターにつなげる仕組みを構築する必要性を強調する。加藤博義「社会保険労務士によるADRとは」月刊社会保険労務士2010年5月号6頁。
- 36) 山田文「民間ADRの利用促進のためにー日本ADR協会の取組みから」NBL1092号（2017）45～46頁。
- 37) 戎居皆和「個別的労働・雇用関係法の実現方法におけるILOの役割と展望」季刊労働法267号（2019）38頁は、「労働の世界の終局的な理想は、できるだけ多くの労使や労使団体が自主的に法令遵守・紛争解決ができる環境とキャパシティを整え、政府への依存を最小限に留めることだ。」と述べる。