

中央 労働時報

第1009号
臨時増刊

第57回全国労働委員会連絡協議会総会経過概要

財団法人 労委協会

第二議題

○パネルディスカッション

「制度基本問題検討ワーキンググループの報告書を踏まえた今後の労働委員会のあり方について」 (中央労働委員会公労使提案)

○コーディネータ 諏訪 康雄 (中労委・公)
道幸 哲也 (北海道・公)

○パネラー

野田 進 (福岡・公)
松井 保彦 (中労委・労)
大友 義人 (岩手・労)
金谷 信 (中労委・使)
須藤 光夫 (東京・使)

○諏訪委員 (コーディネータ) ただ今から、第二議題として「制度基本問題検討ワーキンググループの報告書を踏まえた今後の労働委員会のあり方について」をテーマに、

パネルディスカッションを行います。本議題の進行につきまして、皆様方の御協力をよろしくお願いいたします。

最初にパネラーの皆様を御紹介申し上げます。皆様の方から北海道地労委・公益委員の道幸委員です。次は福岡地労委・公益委員の野田委員です。次に中労委・労働者委員の松井委員です。次に岩手地労委・労働者委員の大友委員です。次に中労委・使用者委員の金谷委員です。最後に東京地労委・使用者委員の須藤委員です。パネルの趣旨ですが、皆様のお手元にあります総会資料五六頁にあるとおり、制度基本問題検討ワーキンググループの報告書を踏まえた今後の労働委員会のあり方について、御意見を御開陳いただき、またフロ

アの皆様とディスカッションをさせていただきたいと思っております。パネルの進め方ですが、最初に各パネラーの委員の方々から、お一人当たり一〇分程度でお考えを述べていただくことにしたいと思います。それを第一ラウンドと呼びさせていただきます。これが終わった後、少し

長めの時間、約八〇分ほどの予定で会場の皆様からの御発言をいただきたいと思っています。なお御発言はできるだけ手短かにだければ幸いに存じます。その後、第二ラウンドとしまして、会場からの御意見等を踏まえて、各委員からお一人五分程度で第二回目の御意見をいただきます。最後に私が取りまとめさせていただきます。ここで、進めさせていただきますと思います。それでは、まず北海道地労委の道幸委員から御発言をお願いしたいと思います。○道幸委員 (北海道・公) 私は地労委の

ここでは不当労働行為制度の最も基本的な課題とは何かということ、最初にお話しさせていただきます。まず一つは、いわゆる行政救済と司法救済についての問題です。私の経験では、例えば使用者が反組合的行為をして全く組合の存在を認めないといったケース、いわゆる確信的な使用者のケースについては、どうも労働委員会としては十分に対応できないのではないかと考えています。例えば、いわゆる組合否認型の団交拒否事件の場合は、労働委員会の長い手続で延々と審問して命令が出て強制力がないというよりは、不法行為として損害賠償請求したほうが効果的です。そういうケースについては裁判所にはかなわないと私は思っています。では、労働委員会の存在基盤はどこにあるのでしょうか。不当労働行為事件の処理の仕方は大きく言って二つに分かれると思います。地労委段階の申立てから、調査、審問を通じて和解的に処理できるという一つの側面がある。それから、どうしても和解がうまくいかなくて救済命令が出る。つまり救済命令という判定的な側面プラス再審査、行訴という流れがある。労働委員会の事件処理の流れを大きく二つに切るとすると、地労委の命令以降と、それ以前という形で考えたほうが、事件処理とか労働委員会の役割を考える際に、異なる性質がはっきりするのではないかと考えています。私は、ずっと地労委の委員をやっていますので、いわば地労委段階における早期の解決というのが非常に重要だと思っています。料理で言えば地労委段階は新鮮な刺身を料理しているようなものであり、正直言いますと再審査以降は干物であって、料理の仕方は大分違うのではないかと。刺身の料理の仕方と干物の料理の仕方を同じルール

でやることはできないというふうに考えています。そういう立場から言うと、労働委員会の存在基盤というのは、地労委の判定以前の手續とか役割をどう考えるかということに、ポイントがあるのではないかと。それ以降の問題については、迅速な事件処理は正直言って不可能ですし、当事者も必ずしも早期の自主解決を要求していない。こうなると判定的に十分時間をかけて議論すると割り切るといいのではないかと考えています。

では、地労委段階で判定以前の事件処理が機能する前提を考える際のポイントとなる事柄は何かという点、私は四つぐらいあるのではないかと考えています。

一番目としては、不当労働行為制度とか労働委員会が機能する前提として、労働組合に一定の力量が求められていると考えます。そういう意味では、労働組合の力量が全くないところで、労働委員会についてどういう議論をしても、ほとんど意味はない。その理由としては、一つは、労働組合の力量のないところでは効果的な和解ができないということがあります。もう一つは、労働委員会の和解の中心というものは、将来の労使関係にどれだけプラスするか、つまり当該労使関係が将来その企業で存続するということを前提としていますから、やはり労働組合の一定の力量というものは不可欠ではないかと考えます。力量は不可欠です。

れども、労働委員会としてはその点については直接、何か手伝いをするということではできません。

二番目に、早期の和解のためには、労使委員、公益委員の教育的役割は重要だと思っています。集団的なあつせんでもそうですが、個別あつせんだとますますそうなので、特に、使用者側委員の当該労使、特に使用者に対する教育的な指導というのが、将来的な労使関係に対して決定的な影響を与える可能性がある。力量のある、労働者側委員の方も組合側の指導とか教育に対して重要な役割を果たしますから、教育的な機能とか役割は重要ではないかと思っています。その時点で必ずしも和解が成立しなくても、集団的な労使関係ルールについて当該労使で話す機会だと思つて話しておく。将来的には一定の役割を果たすことになるのではないかと考えています。

三番目と四番目はやや小さいことですが、三番目は、立法過程をひもとくとすぐ分かりますけれど、労組法第七条の第一号から第四号というのは論理的に整合性なくできています。条文がこうなっていますから、正直言いまして非常に使い勝手の悪い規定になっています。その点では、第七条は改正したほうがいいのではないかと思つています。それができなければ、もう少し使勝手のいいわば内部基準みたいなものを作つて処理したほうがいいのではないかと思つ

ます。本の宣伝をして恐縮ですが、私自身は『不当労働行為法理の基本構造』という本で第七条をどう考えればいいのかというのを検討しています。これは不十分なものだと思いますが、少なくとも第七条全体の構造というものを考えていくという基礎作業を続けていくことが、まず必要ではないか。そうしなければ、取消訴訟とか再審査レベルの問題とかを議論しても必ずしも十分でない。つまり判定自体が適正でなければ、後の問題というのは付随的な問題になりますから。

四番目は、和解が機能するためには、労使及び公益の力量とともに命令に強制力が必要だということです。つまり和解がうまくいかなかった場合の強制力、例えば効果的な救済とか制裁のシステムが重要だと思つています。ただ、労働委員会の命令で確定してそれから一定のサンクションをするというところを中心に考えるべきではない。そういうことを背景にして自主的な交渉を促進する、将来的な労使関係を作るといった視点で事件処理をしていくべきではないか。そういう観点から制度というものを基本的に考えるということですが。

私のような考え方をしますと、ワーキンググループで行った議論の多くは検討する必要がなかったということになりますので、私はここにいる意味があまりないのではないかと思つているのです。ただ、おそらく

地労委段階で事件処理している委員の方の多くは、このような感想みたいなものを持っているのではないかと思つていますので、あえて発言をした次第です。

以上で私の最初の話を終えたいと思つています。ありがとうございます。

○諏訪委員（コーディネータ） ありがとうございます。

○野田委員（福岡・公） 本年一〇月一日に、九州地方の公益委員連絡会議がありました。その時の議題の一つとして、沖縄県からの提案で制度基本問題検討ワーキンググループ報告書について協議をする機会があり、私もそこに参加することができました。そこで、個人的な見解ではありますが、その時の会議での印象とかあるいはそれに向けての福岡県の公益委員会議での議論のようなものを下敷きに、御意見を申し上げたいと思つています。

制度基本問題検討ワーキンググループの報告書のうち、特に焦点となったのは、やはり審級省略の問題です。これは全国の会長連絡会議でもそうだったと聞いていますが、九州においても多くの地労委の御見解はいわゆる第四案です。労働委員会段階での審級省略、中労委は全国重要事案等に限定するという考え方を表明される県が非常に多かったわけで、私の個人的感想としては、非常に暗澹たる気持になったわけです。

こういうふうには第四案を支持される意見というのには、その時にもメモしたのですが二つの理由があるのではないかと思いましたが。一つは自治事務化の理念なり方向をさらに徹底させようという考え方です。もう一つは、言葉はきついですけれども、中労委への一種の不信感というのがあると思つたわけでは。

前者の考え方というのは、特に九州の場合には強いものがありまして、中央から離れた、しかし相対的に独立した地域圏であるという土地柄の特殊性から、独特のパッションがあるわけです。ある県の委員さんが、地方独自の行政機関が審査した結果を他の行政機関が再審査するというのはおかしいということを表明されて、なるほどそういう考え方もあるのかと思つて感心したわけですが、難しい問題です。

もう一つの中労委への不信感というのは、二つあるかと思つています。一つは手続面で審査期間が長いということ。もう一つは判断面での不信感ということになるかと思つています。審査手続の遅延については、これは御承知のとおりです。今日の総会資料にも入っていますが、命令決定に至る平均処理日数が、地労委でも中労委でも多少の改善はなされているものの、やはり長い。その両方が二つ重なる一層長いという印象が強いわけです。

もう一つ、東京から離れた地方である九

州などの地労委においては、中労委の再審査よりも地方の行訴のほうが重要であるし、かつ現実的であるということがあります。そういう意味からも、中労委の印象が希薄になるということがあります。

判断内容という点では、これもそういうことを言っておられる方がいたのですが、やはり中労委の判断が相当の比率で行訴で支持されないという点です。あるいは地労委と中労委で判断が分かれた時に、むしろ地労委命令のほうが支持されたというようなこともある。そういうことが再審査不要論のインパクトになったこともあるのではないかと思つたわけでは。

そういう議論の状況であるという印象を受けたわけですが、私は個人的には、そういう形で議論が集約されていくのは残念に思つています。いくつもの理由があるのですが、二つの点で申し上げたいと思つています。

一つは、これも既に議論があるところですが、第四案の考え方で、労働委員会制度の一体性という考え方がどうも欠落してしまうような気がするわけです。不当労働行為の救済制度というのは、昭和二四年の発足時から労働委員会制度の枠内で、具体的な労使紛争について、紛争の類型化とか明確化、問題解決の独自の手法、あるいは労使関係ルールの確立などについて独自の理論蓄積をしてきた。それは、道幸委員のお話にもありましたけれども、労使紛争

というものの自体が非常に複雑な要素から成り立っているのに、労組法第七条というのは「不当な」とか「不利益な」とか、そういう非常に抽象的あるいは形式的な要件があるだけで、その間隙を埋める作業というのが非常に大きいものであるからだと思つています。

今、コード・オブ・プラクティスということを言われましたが、これまでも様々な形で労働委員会は、そういう間隙を埋めるものとして努力を傾注してきたと言つていいと思つています。先ほどの第一議題にもありましたように、大量観察とか、実質的同一性の議論とか、様々な労働委員会独自の理論を生み出してきたと思つたわけでは。そういう理論形成を担保してきたのは、中労委による統一的な機能にはかならないと思つたわけでは。地労委がばらばらに命令を形成してきていたら、果たしてそういう法理で、第四案では、そういう意味で労働委員会の救済システムとしての体力を失つてしまふのではないかと気がします。

もう一つは、自治事務化との関係での問題です。これまでのシステムの下で、地労委は、不当労働行為制度の審査手続等の運営方法を、コード・オブ・プラクティスとまで言わないにしても、労働委員会規則をはじめとする様々な指針の下で維持してきたと言えらると思つています。そのためにこそ事

件数の少ない地方の委員会でも、一定のフォーマットの下で事件を解決できるといふ体制ができていくわけです。

ところが、自治事務化の進展の一環として地労委の独自の規則制定権が論議されて、今回の改正案では不当労働行為の審査手続については、まだ中労委が留保しているということですが、仮に第四案を採るとすると、現実に事件数の少ない各都道府県の地労委が一定の品質・水準を保つた手続なり解決方法を維持し得るのか。もつとも、地方の公益委員にとつては東京地労委とは全く逆で、主な仕事は調整事件であつて審査事件ではありません。そういう意味で不当労働行為の審査のあり方について温度差が生じているのであろうかと思つています。考えてみれば審級省略を求める議論というのは、現行の制度が結局は紛争解決に時間を要するというところに大きな原因があるわけでは。しかし、その点だけを言うならば、なすべき方法というのはいくつでも残っているように思つています。例えば司法制度改革推進計画では、御承知のように、労働関係訴訟事件の審理期間を概ね半減するということを目標として立てられています。そういう迅速化の数値目標と言いますか、割合がきちんと目標が立てられている。そういう観点からするならば、迅速化という観点で、労働委員会の審査期間についても相当の覚悟をもって取り組むべき余地がある

のではない。現実には、地労委の事務方はローテーションで回り、委員はパートタイムであるという点で、結局、そういう問題について永続的に責任を持ってやっていた体制ができていない。責任主体がないということに一つの問題の背景があるかと思えますが、そういう点も是正しつつ、とりわけ審査委員の強いリーダーシップで、例えば起案の迅速化を図るとか、その他取り組むべき課題というのはまだまだ多いのではないかと思っています。この「その他」については、後の第二ラウンドの五分間の発言のところで申し上げようと思います。

とりあえず私の最初の発言は以上です。○諏訪委員（コーディネータ） ありがとうございます。松井委員、お願いします。○松井委員（中労委・労） いま、お二人の先生方のお話を伺ったところ、ワーキンググループの報告書に基づきまして少し議論を深めるといっても、広く労働委員会全体のあり方に触れておられます。私は労働側の委員ですので、昨日労働側の委員の総会を開いて、このワーキンググループの報告書に対する一定のまとめをしました。

しかし、それを喋っていくと大事なところが少し飛ぶ可能性もあると思いますので、一言だけお話をさせていただきます。まず、労働側の集まりの最後のところで、このワーキンググループの報告書で、なぜ三論併記、四論併記ということになったのかに関して触れました。それは、ワーキンググループは労働委員会制度そのものを議論する役割を持っていなかった。そのため、ある意味ではそれらを意識した各側の意見がありまして、そうなるも当然、四つの検討事項に対する意見も異なってくるわけです。したがって併記されるという事態になったわけです。

このワーキンググループの検討の中で千葉地労委の一河会長が出されたメモがありまして、まさにそれはここにあったんだというのを私も思っていますので、一河会長の文章を読ませていただきます。検討事項について、公益委員の問題意識として先生は、「労使紛争解決についての信頼性が労働委員会から裁判所へ移っているという指摘も出されているが、いずれの問題も、今後の労働委員会のあり方について「調整主体でやっていき、不当労働行為は裁判所で扱うべきか、あるいは判定機関の権限を強化すべきか」という大きな問題を煮詰めたい」という大きな問題を得ることは難しいのではないかと思われる。したがって、この問題自体を当ワーキング内だけで議論し、方向づけることは困難でないかと危惧される。」とおっしゃったわけです。

まさにそのとおりになっていると思います。そこで私は、少し実践をやってきた立場から、今日的な問題について触れたいと思います。

少し翻った話になると思いますが、戦後の日本の労働法制のスタートとして、御承知のように敗戦から四月後の一九四五年一月に旧労組法が制定されています。労働者一般に対して広く団結の自由と争議行為の保障、刑事罰と民事罰の免責を認められた大変に画期的なものだったと言えます。この結果、日本の労働組合は急速に組織拡大しました。今日では考えられませんが、四七年の組織率の推定は四五・三%でした。四八年は五三・〇%です。四九年が五五・八%に達しているわけですが、この間の四八年においてマツカサー書簡に基づき、官業労働者の争議行為が禁止され団体交渉権も制限されます。さらに国家公務員法の改正の中で、公務員は一般労働法の対象外とされるわけです。四九年には旧公労法において、やはり公共企業体の労働者が一般労働者と異なる取扱いを受けるといことがありました。

当然、二・一スト等々、そしてインフレを終息させるといことなどもあって、戦後労働法制の流れの到達点というのは四九年六月の改正労組法であったと思います。そこで我々が失ったものは何だったかということ。労働協約の自動延長が制限されることになった結果、解雇の同意約款と結び付いた労働協約の改定が可能となってしまいました。さらには不当労働行為の直罰主義が廃止されて、現在の原状回復主義

へ移り、不当労働行為やり得ということがまかり通ることになったわけです。そして審査機能を公益委員だけに限定するというふうには、こういう内容をもって労組法は改正されました。現在もこれは引きずっている問題だと言えます。

この年を境にして、労働組合の組織率は一貫して低下して、今日では官民合わせても二〇%となっており、民間だけでは一八%を割る情勢にあります。また集団的労使関係から発生する労使紛争事件も激減する状況に至っているわけです。労組法の適用の縮小と、併せて労働委員会の事件数にもその変化が起きております。例えば調整申請事件の場合、地方へ行く申請事件が多という道幸委員のお話がありました。一九七四年の一、二四九件をピークにして昨年は五七九件へと減っています。審査の事件については、一九八三年の民間企業関係の係属事件は三、〇七九件で、新規事件は一、三三三件でしたが、これをピークにして二〇〇一年では係属事件が一、〇五九件、新規事件が三、一四件となっており、約四分の一に減少しているわけです。

一方、二〇〇一年の地方裁判所における労働関係民事事件の既済事件数は二、〇九四件と、最近一〇年間で最高の件数となっています。同年の既済事件を終局事由別に見ますと、和解が四四・四%、判決で解決した事件が四〇・六%となっており、判決

のうち請求を認容するものは六五・九%と高い率になっています。既済事件の審理期間別件数を見ると、係属一年未満に終了したものが六三・二%とこれも高い率となっています。また厚生労働省による「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく制度運用状況をみると、総合労働相談件数で五四万四、〇〇〇件余、都道府県労働局長の助言・指導の申出受付件数は一、九一一件、紛争調整委員会のおっせん申請受理件数は二、一一五件という数字が報告されています。

こうした労働事件数の片方で凋落があり、片方で激増があるという背景の一つには、言うまでもなく経済社会の変化と、そして企業間の国際的競争の変化を受ける形の独禁法、会社法、労働関係法等の改正や立法があると思います。今日、企業の再編や企業形態の変更などに関連して労使紛争が多発しているのはそのことです。

また、背景の二つ目には、産業構造や労働市場の変化、労働力の質の変化があると思います。その結果、労働者の個々の雇用形態や就業形態が多様化し、雇用関係が複雑化し個別化し、かつ不安定化する中で、紛争の質が大きく変わり、紛争の個別化へと発展しているわけです。

しかし、その事件の大半は労組法の投網にかからず、網から抜け出して解決を求めているということであるわけです。しかも

紛争の相談先、解決先というのは、労働組合や労働委員会という労働分野の専門店から、いわゆる行政の専門店の労政事務所や厚生労働省の都道府県労働局、法律の専門店の裁判所の中では簡裁や地裁、そして人権委員会というように広く窓口が開かれているのが現状です。

こうした客観的情勢の中で、法律の専門店である東京地裁民事一九部の山口裁判長は、東京弁護士会の今月号の月刊誌の中で次のように述べておられます。民事労働事件の中では個別労働事件が増加している。

集団的労働事件では、いわば実力対決型の労働事件はほとんどなくなり、昇給、昇格等における差別、就業規則の不利変更の合理性、労働時間管理の適否等を争う理論対決型の事件が主流になっている。また、労働事件の特徴としては、諸般の事情の総合判断が求められることが多いことである。そして、争点整理と集中証拠調べの励行、審理期間の短縮、拙速処理の防止等の課題がある中で、審理期間の短縮に関しては、行政労働事件と労働者への影響が大きい地位確認事件の短縮を課題として挙げておられます。また、審理の進め方については、裁判所と訴訟代理人が審理のルールについて意見を交換する機会が持てないかと提案

をしておられます。つまり司法制度改革が進んでいる一方で、司法制度の実務面では、今日の労働事情を敏速に察知して、それに

対してどう応えるかということを検討されているわけです。

もう一つの専門店私たちが労働委員会なのですが、この顧客データを作成してみると、平成四年から平成一三年までの一〇年間の審査事件(民間企業関係)の新規申立件数では、一〇年間で年平均一件以下というものが一〇地労委、一件を超え二件以下というものが一四地労委、二件を超え五件以下というものが一三地労委ありました。ここま

でを累積すると五件以下が三七地労委で全体の七八・七%、一件以下というところが二一・三%ということになります。また、命令決定件数を見ますと、この一〇年の期間中、一件も命令を発したことがないというものが一四地労委、八ないし九年間なかったというものが一二地労委、五ないし七年間なかったというものが一六地労委あります。

以上で二九地労委で、全体の六一・七%になるかと思えます。直近のところ、この五年間において命令決定がなかったというものが五地労委、この三年間命令決定がなかったというものが九地労委あります。

調整申請件数においても、この一〇年の民間企業関係の件数をみると、年平均一〇件以下だったのが三六地労委です。五件以下だったのが地労委は二二地労委で、全体の四六・八%を占めます。あっせん申請件数では、年平均一〇件以下で切ると三八地労委で八〇・九%、五件以下で切ると二二

地労委で四六・八%になります。

労働委員会関係者が今日の労使紛争の種類を伝統的な区分で分けると、権利紛争か利益紛争か、個別紛争か集団紛争か、経済紛争か政治紛争かというふうに分けるわけですが、以上のような率から見ますと、今我々に要求されているのは、その出発点は出発点としながらも、新しい方向性によって現実の労使関係問題についての価値判断を下して、そこに基づく実践的判断をするという行動ではないかと思えます。

そういう意味で、本日の運営委員長報告に対する質疑応答時に福岡地労委の労働者委員の中村委員からこのワーキンググループの報告は報告としながら、さらにその報告の限定性に対して、どのように労働委員会が真に救済を求める労働者のために開かれたものとして機能するのか、そのつなぎをきちんとやるべきではないかという御指摘があったと思いますが、これはまさに労働側全体の意見でもありますので、この点をさらに念押ししますが申し上げて、第一

ラウンドの発言に替えさせていただきます。ありがとうございました。

○諏訪委員(コデーネータ) ありがとうございました。それでは引き続きまして、大友委員にお願います。○大友委員(岩手・労) この問題については、先月、北海道・東北ブロックの総会で、議題として取り上げて意見交換してい

ます。また若手地労委においても総会で論議していただきますので、それらを参考に本日発言させていただきますと考えていました。しかし、残念ながらどちらも意見はまともではありませんので、本日は私見を中心に、まず制度基本問題検討ワーキンググループ報告書の中で意見のまとまらなかつた審級省略の問題を中心に述べさせていただきます、次に、もう一つの争点である強制権限の行使要件について、若干触れさせていただきますたいと思います。

まずはじめに、私なりに労働委員会とは何か、そしてユーザーは何を期待しているのかと考えてみたところでお話しします。労働委員会制度は、裁判と異なる公労使三者構成の専門的な行政委員会として、団結権保障、団結権侵害救済の役割を果たし、命令や和解を通じて多くの労使紛争を解決し、正常な労使関係安定の形成にこれまで大きな役割を果たしてきました。このことは、今さら私が申すまでもなく皆さん意見が一致することだと思えます。

では、何を期待して申し立てるのか。これは微妙に違うところがあるかもしれませんが、基本的には審査・調整事件とも同じだと思います。早く、早く、そして気軽に利用できる行政サービス機関として労使紛争の仲立ちをしてもらい、今後の労使関係安定につなげたいという思いは同じではないかと考えます。それがなぜ年々利用が少

なくなってきたのか。東京、大阪などの大都市圏に集中する現実があり、今松井委員が言われたように、地労委の中には年間の申立てがゼロ件のところもある。これでは開店休業と言われても仕方がないのではないのでしょうか。なぜ利用されなくなつたのか。組織率の低下という問題もありますが、それは別にして、決して私は労使関係が安定して紛争が少なくなつてきたとは思っておりません。様々な規制緩和の中で、むしろ労使紛争の可能性が高まっていると言っても過言ではありません。労働法の改正やグローバル経済の中で、市場経済万能主義により弱肉強食の社会になり、弱い者にしわ寄せがくる世の中になってきています。

労使関係においても同じことが言えるのではないのでしょうか。その表れが個別紛争の増加ではないのでしょうか。その意味で時代のニーズにマッチして多くの地労委で個別紛争の取扱いを開始したことは、高く評価されているのではないのでしょうか。半世紀以上にわたり、労使関係の安定に大きく寄与してきた労働委員会は、今後も時代のニーズにマッチした機能を取り入れ、裁判以外で紛争を解決できる素晴らしい制度として拡充するべきであると考えています。報告書の中で、一番の争点になっている迅速化の問題としての審級省略の問題ですが、冒頭に申し上げたようにブロック総会においても意見が分かれたところです。ブ

ロック総会では第三案と第四案が意見として多く出されたところです。迅速化イコール審級省略と考えられているくらいがありますが、私は、根本的には労働委員会制度が半世紀以上経ち、様々な点で制度疲労を来していると思うところがあります。労働委員会制度の目的から見直し、抜本的な改革をしない限り、単なるシステム見直しでは不十分で迅速化にはつながらないものと考えています。もう一度原則に立ち返って労働委員会を見つめ直し、必要があるところは変えるということが必要ではないかと考えているところであります。

この審査の遅延の問題につきましては、既に三五年前の一九六七年の第二回全労委総会において問題提起され論議が重ねられ、一〇年後の一九七七年に審査促進のため労委規則が改正されたことになっております。しかし、それ以降も処理日数は増加を続け悪化の一途をたどっているところがあります。私は、この遅々として進まない現状から漸次脱却することが必要ではないかと考えております。

このため、結論的には、当面は「現行制度を維持した上で、中労委命令について地裁を省略する」という第二案を支持したいと考えています。ただし、やはり近い将来、第三案の「再審査前置とした上で、中労委命令について地裁を省略」へ移行すべきと考えます。初審も再審査も審査事件の四分

の三が和解で終結している現状からすると、再審査前置より和解機能を残すべきと考えたところであります。

そして最終的には、二〇〇年の歴史があるイギリスの助言斡旋仲裁局のACASや、ドイツの労働裁判所のような制度を、日本にも導入すべきではないかと考えております。そうすることによって、三名の合議体により使用者側の信頼も得られるのではないかと考えます。調整機能は従来どおり労使関係の安定と健全化実現の機能を主眼にし、審査機能は準司法的機能に近づけるべきであると考えています。中労委から高裁へのルートはハードルが高く、審級省略は専門的行政機関についてのみ認められていることですが、そのためにもワーキンググループが指摘している、中労委の改革が必要と考えるところであります。委員の一部常勤化、専門家も含めた事務局体制の強化、そして新証拠の提出制限や実質的証拠原則の導入等は、最低限、制度導入に向けて検討すべきと考えます。

次に強制権限の行使要件、命令の実効性確保についてですが、これもブロック総会で大きく意見が分かれたところであり、積極的にするべきという意見と慎重にするべきという意見とに分かれたところです。私は、現在、和解機能、調整機能が労働委員会の最も大きな特徴であり、労組法第二条の強制権限の行使には慎重であるべき

と考えるところであります。しかし、審級省略により中労委からは高裁へと変わった場合は、逆に積極的に行使すべきと考えます。準司法機関として労働委員会が変革していけば、おのずと裁判段階で労働委員会命令が覆されるケースが少なくなっていく、結果的に救済命令の暫定的な履行確保を図る緊急命令制度の形骸化も解消されるものと思えます。裁判とは違って、法律違反の指摘だけではなく、今後の労使関係のルールを作っていく上で中労委は大きな役割を果たしていると考えます。

また、行革の中で、事件の少ない県は不要論やブロック化の話が出かねない状況ですが、私は近くに地労委があるというだけで労使紛争抑止効果があるものと考えます。いま司法制度改革と相まって労働委員会の存在意義、その制度存続が問われると言っても過言ではありません。これまでのワーキンググループの論議を無駄にしないためにも結論を先送りするのではなく、本日の全労委総会において意見統一を図り、これ

ができないのであれば最低でも今後の方針を確認し、労働委員会として早急に結論を出し、自己改革するべき時期ではないかと申し上げまして、簡単ではありますが私の発言とさせていただきます。

○諏訪委員(コーディネータ) ありがとうございます。うございました。それでは金谷委員、お願いします。

○金谷委員(中労委・使) 既に四人の先生方から御発言がありましたので、できるだけ重なる部分は割愛してお話をしたいと思います。

現在、労働委員会制度のあり方を検討しようということでも議論が起きている背景としては、御承知のとおり、国を挙げての司法制度改革の検討、この一環ということがあります。裁判制度について、国民に信頼される制度、国民に期待される制度に脱皮しようということ、非常に真剣な議論が行われている。その中で労働事件の關係については、労働調停制度の導入とか労働参審制の検討といった問題も取り上げられてきているわけです。そういう中で現状の労働委員会の運用を見ますと、現状のままでは裁判制度の中に労働委員会制度が埋没してしまうのではないかと、あるいは労働委員会制度が現状の運営のままであると機能不全に陥るのではないかとということ、深刻な危機感を覚えています。

先ほどから出ている審理期間の長期化の問題につきましても、例えば裁判のほうですと、新しい民事訴訟法ができたという背景もあるわけですが、労働関係の民事通常訴訟事件(地方裁判所)の平均審理期間は平成二年に二五・二カ月であったものが、一〇年後の平成一二年には一三・六カ月というところで約半減しています。ごく至近のところでは、これがさらに短くなっている

というふうにも聞いています。一方、午前中の事務局長報告にありましたとおり、労働委員会段階では二倍から三倍以上の日数を要しております。果たしてこれで、労働救済を行っている制度という面で国民の信頼に応えるものになっているのかとなると、非常に大きな問題だろうと思えます。そういうことから、労働委員会制度のあり方をどうするかという問題もあるわけですが、仮に現状の制度を前提としても、この制度に關係している公労使の委員、事務局も含めて關係している方全員が、この労働委員会をどうしていくかということに真剣に考えて、その自己改革に真剣に取り組むということが必要なのではないかと思えます。

審級省略の問題もありますが、私は審級省略を考える前に、まず労働委員会段階での審理期間を短くする・審理の迅速化を図ることが大きな前提条件ではないかと思えます。審理期間が非常に長くかかっている現状をそのままにして、裁判所段階の審級省略をするということは到底裁判所の理解を得られないと思いますし、そういう形で国民の理解を得るということも非常に難しいのではないかと思います。

一方の問題として取消訴訟の問題があります。取消訴訟の取消率については、裁判所サイドは六〇%ぐらいが取り消されているというのですが、労働委員会の資料によ

ると二〇―三〇%ぐらいだろうということ、で食い違いがあるわけですが、いずれにせよ裁判段階での審級省略をしようと思えば、かなり取消率が下がって来ないと難しいのではないかと。結局審級省略には審理の迅速化の問題と取消訴訟の問題と二つあると思

います。審級省略の問題については後ほど須藤委員がお話になるので、あまり詳しくは申しませんが、中労委での再審査の後地裁を省略して高裁にというお話があります。これも、今申ししたことが当然背景にあるわけですが、やはり非常に難しいのではないかと

思います。特に中労委再審査の取消訴訟については東京地裁が扱うわけですが、この労働関係部というのは非常に充実していますし、専門家の裁判官が揃っており、むしろ東京高裁のほうが労働事件については弱いのではないかと。これを考えると、東京地裁を飛ばして高裁に持って行くというのは非常に難しいのではないかと考えています。

また、労働委員会段階での二審制を一審制にしたかどうかということ、全国重要案件は中労委、それ以外の事件は地労委というような案も出ているわけですが、しかし、これも非常に難しいのではないかと

思います。というのは、地労委の命令に対して中労委に再審査を求める不服率もかなり高くなっており、同じ行政救済、同じ労働

と

委員会の枠の中で、さらに再審査を仰ぎ利用したいという人の希望をそういう形で断ち切るというのは非常に問題があると思います。それから、先ほどお話が出ていたが、長年にわたって事件がない地労委もあって、中労委から見ていると、地労委から出てくる命令にかなりばらつきがあるということもあります。さらに、仮に先ほど

申し上げたような形で労働委員会を一番制にすると、地労委から地裁へ行く率が非常に高くなるだろうと思いますが、果たして各地労委に行政訴訟に対応する体制があるかとなると、これもまた数が増えてきたら極めて問題があるのではないかと思います。いずれにせよ利用者の立場から考えれば、労働委員会の制度を十分に使って、救済を仰ぎたいという期待に応えるということは必要なのではないかと思います。

迅速化の問題については、中労委では「不当労働行為事件審査の迅速化等に関する公労使による懇談会」というのが設けられて検討が進められ、先般、そのまとめられたものについて説明を伺いました。東京、大阪の地労委でも、同様の検討が進められていると聞いていますが、中労委のものについては、私は非常によくまとまっていると思います。全体として審査期間を半減することを狙っているわけですが、問題はこれをどう実行していくかということです。これも公労使の委員、事務局が真剣にこれ

に対応するということではないと、簡単に実現するものではないと思います。特に感じたのは、実際に事件を担当している、例えば初回調査に入るまでの期間もかなり長いわけです。その段階で中労委の場合は再審査ですから、当然地労委段階が一つ入っているわけで、その書面をよく調べるとかあるいはその経緯を調べるということを従来以上に丹念にやり、その中で公労使の委員が緊密な意思疎通を図って、それぞれの事件にどう対応するかという方針をまず明確にすべきではないかと思つた。このことがその後の審理の迅速化にもつながって来ると思っています。

一番問題なのは、結審してから命令が出るまでの期間が非常に長いということ、全処理日数八九五日の中でこれに五七二日、六四%の日数がかかっているわけです。(平成二三年一月～七月)これについては、先ほど申し上げたように事務的な検討も進められていますし、その中で改善が図られていくと思つていますが、事務局体制の強化については、職員の人事ローテーションその他の関係があつて難しいわけです。専門的な職員の方を養成するとか、あるいは職員の方の勤続年数をできるだけ長くして、特

に中心の核になる人が何人かいるという体制を取っていく必要があります。人事ローテーションで非常に短い期間に交替されるといふ体制では、非常に問題があるのではない

かと思つています。

それと調査、審問、さらに結審から命令という各段階を通して、審査委員のリーダーシップと言いますが、強力なリーダーシップが迅速化のためには欠かせないのではないかと思つています。日程調整その他についても審査委員のリーダーシップがほしいと思つています。

日程調整については、これも今までの経験から感じるのですが、調査なら調査、審問なら審問が終わつて、その次の日程を入れようとしてもなかなかうまく行かないわけです。代理人の弁護士さんの日程が合わない、委員の方の日程が合わないとかいろいろあるわけですが、私は複数回の日程を最初に決めてしまうことができないか、これであれば、例えば三、四カ月の間に三、四回とか日程を消化できるようにするのはないかと思つています。それから中労委の迅速化懇談会の検討結果にも出ておりますが、代理人が複数の場合には、代表の代理人の日程を優先することも非常に重要なことで、弁護士が三人いて、三人の日程が合わないという日程が組めないということでは、審理が早く進まないわけです。

私の最初の話は、以上で終わらせていただきます。

○諏訪委員(コーディネータ) ありがとうございます。それでは須藤委員にお願いいたします。

○須藤委員(東京・使) 私の発言が一番

最後になってしまいましたので、これから私が言うことは今まで発言された方と若干重なるところがあると思いますが、その点は御容赦願ひたいと思つています。ワーキンググループの中では審級省略の問題が一つの大きな問題点として議論されましたので、ここに焦点を合わせて発言させていただきます。

これに対する意見としては、三つあります。まず第一番目は、報告書の「第三 再審査及び行政訴訟のあり方の検討」の「はじめに」という箇所ですが、不当労働行為事件については、労働委員会の命令について、取消訴訟が裁判所に申し立てられた場合、いわゆる事実上の五審制の問題が生じて、紛争解決に長期間を要することになります。この問題の解決を図るための方策として、とりわけ地裁の段階における審級省略を行うべきだという意見があります。要するに、迅速化のために審級省略を行うというわけですが、果たしてこの方策が迅速化のために真つ先に取り上げられることが妥当であるかどうかについて、考えてみたいと思つています。

総会の資料を見ますと、平成一三年の地労委及び中労委の最終件数の合計は、全部で五八五件です。この中から行政訴訟が提起された件数は二八件で、わずか四・八%にすぎません。一方、平均処理日数を中労

委調べと最高裁データで比較してみますと、平成一三年の地労委の平均処理期間は三三・五カ月あるのに対して、地裁の労働民事事件の平均処理期間は一三・五カ月です。つまり地裁よりも地労委のほうが一九カ月、約二・四倍長くなっています。また中労委の平均処理期間は四一・四カ月、高裁の場合七・七カ月に比べて中労委のほうが三三・七カ月に、五・四倍の長い時間を要しております。さらに裁判所は司法制度改革の中で、裁判所の民事事件の審理期間を今より概ね半減させると言っておりますので、この差はますます広がっております。

したがって、審級省略により四・八%という少数の事件の迅速化を図るよりも、むしろ労働委員会の初審及び再審査の手續の迅速化を図ることが先決問題ではなからうかと考えております。当事者としても、労働委員会を選ぶか裁判所を選ぶかについては、自分の申し立てた事件を迅速に処理してくれる制度を選ぶのが制度間競争の中では必然です。このことから、審級省略よりも、労働委員会の初審及び再審査の迅速化を図ることが最優先で検討されるべきだと考えております。

厳格な判定のための組織体制の強化や審査手續が必要であるとされております。しかし私は、労働委員会の審査手續については、今後とも和解を中心とした調整的な機能を重視した運用が望ましいと考えております。よく労働委員会と裁判所を比較して、裁判所は過去の事実を法を適用して結論を出すのが、労働委員会は過去のみなならず、現在の労使関係、さらには将来の公正で安定した労使関係の確立までを考慮して、救済の当否、命令などを決定していると言われております。この将来の公正で安定した労使関係を考慮するという労働委員会制度の特徴は、裁判所等他の制度にはない優れたものであると考えております。

また、労働委員会の不当労働行為事件の七〇%から八〇%ぐらいは、和解によって解決されております。労使紛争の解決については、命令で白黒をつけるよりも、相手方の合意による和解解決のほうが将来の労使関係の安定化の構築により有効であるという、長い経験から導き出された数字であると考えております。それに不当労働行為の審査手續が和解解決という調整的な機能を重視して運用されているからこそ、公労使の三者構成の妙味が有効に発揮されるのです。この報告書にも書いてありますように、公正取引委員会と同じレベルでの厳格な判定の審査手續の導入は、労働委員会の公労使三者構成のうまみを減殺させ、労働

委員会の基本的な使命である労使関係の安定化に相当なマイナスの影響を与えるのではないかと考えております。私は、労働委員会の役割というのは、労使関係の紛争を公労使という三者構成の中で、できる限り将来を見据えた円満な解決をしていくことが、最も大事ではないかと考えておりますし、今後ともそうあつてほしいと願っております。そういったことで公取委と同じ厳格な審査手續の導入については、反対です。次に第三番目です。今までは地裁における審級省略の問題を取り上げてまいりましたが、一方、地労委事務の自治事務化に伴い、再審査のあり方を見直し、労働委員会段階で審級省略をしようという考え方があります。これは中労委を省略しようという形ですが、私は再審査制度の廃止には賛成できかねます。不当労働行為の成否は労組法第七条によっておりますが、労組法第七条は極めて抽象的で漠然とした規範です。中労委の再審査制度が廃止されれば、各地労委がそれぞれ独自の解釈・適用をされ、全国的に統一された解釈・適用がされなくなり、これでは当事者に対しても、裁判所に対しても、労働委員会の命令に対する不信感を増長させるだけで、制度間競争に打ち勝つことはできないのではないかと考えております。

意見交換

○職立委員（広島・公） 午前中の運営委員長報告の取扱いの際の福岡地労委の労働者委員からの意見表明や、ただ今のパネラーの意見に一部重複するところもあると思いますが、パネルディスカッションの具体的な議論に入るに当たり、中国ブロックとしての意見、要望を申し上げたいと思います。中国ブロックでは、去る一〇月一七日に中国地区地方労働委員会連絡協議会総会を開催し、ワーキンググループ報告書の今後の取扱いについて活発な議論を行いました。議論の結果、審級省略、特に再審査制度等報告書で継続検討課題となった事項などについて、中国ブロックの意見として、全労委会長あてに要望書を出すことを決議し、先日中国地区五県の地方労働委員会会長連

名で、中労委事務局を通じて提出したところ
です。広島地労委が中国ブロック総会の
開催となっており、私から要
望書の内容を紹介させていただきます。

今回の制度基本問題検討ワーキンググル
ープ報告書では、自治事務化関係の七項目と、
命令の実効性確保関係に係る罰金等の額の
引上げなどは結論が出されましたが、再審
査及び行政訴訟のあり方など長年の懸案で
あった重要事項については、意見の一致が
見られず継続検討課題とされたことは、誠
に残念なことです。一方、労働委員会制度
のあり方については、現在、厚生労働省の
「不当労働行為審査制度の在り方に関する
研究会」や司法制度改革推進本部の労働検
討会で活発な議論が行われております。こ
れら検討組織の動向は、労働委員会の今後
のあり方に大きく影響するものと考えます。
つきましては、次の事項について、全国労
働委員会連絡協議会として引き続き取り組
んでいただく必要があると考えますので、
中国地区地方労働委員会連絡協議会の総意
として要望します。

いただきますという事です。

二点目は、厚生労働省や司法制度改革推
進本部といった検討組織との情報交換や意
見調整を十分行っていたら、その際には、
次の点を強く要請していただきたいという
ことです。まず、地方労働委員会は、不当
労働行為事件の審査において公労使三者構
成を活かし、約七割が和解で解決するなど、
地域の実態に即した労使関係の将来にわた
る健全化、安定化を図るための紛争解決機
関として大きく寄与しております。このよ
うなことから、労働委員会制度及び労働関
係に係る司法制度の新たな制度設計に当た
っては、地方労働委員会がこれまで果たし
てきた役割を十分御理解いただき、住民サー
ビスや利便性が考慮され、地方分権時代に
ふさわしい視点から考えていただきたい。
次に、厚生労働省や司法制度改革推進本部
の検討組織での検討状況を速やかに情報提
供していただくとともに、地方の意見、要
望を反映させる機会が適宜設けられるよう
配慮していただきたい。

以上が要望書の内容です。よろしくお願
いいたします。

○小委員（北海道・使） 私の意見は、
北海道地労委としてまとめたものでもあり
ませんし、使用者委員としての統一した意
見でもありません。あくまでも私見として
発表させていただくことを申し上げておき
たいと思います。

まず最初に、労働委員会の基本的な役割
について申し上げたいと思います。申すま
でもなく日本の労使関係というのは、そ
もそも企業内労働組合として発展してきた
経緯がありますので、労働組合員イコール
従業員という関係にあります。最近ではコミュ
ニティユニオンへの個人加盟など、企業内
労働組合を介さない個人労使関係もありま
すが、これらの原点はいずれも使用者と従
業員という関係にあります。一時的な行き
違いや感情のもつれから、労使紛争に発展
して労働委員会に提訴されたとしても、紛
争が解決した後は職場に帰って使用者と
従業員との関係に戻り、それが会社の拡大・
発展あるいは従業員の生活の維持・向上と
いう共通の目的のために共に努力するの
です。

私の経験からも、労使紛争の発生原因が
使用者の知識経験不足や、労使間のコミュ
ニケーション不足に起因する事例が数多く
見受けられます。また使用者の中には、労
組法や労調法に初めて接する経営者もいま
すので、調査や審問の場に出席させるため
に時間をかけた説明と説得が必要な事例が
数多く出ております。このことを見まして
も労働委員会に課せられた役割としては、
単に不当労働行為の正否を判断するもので
はなく、労使双方への教育機能的な役割や
コミュニケーションの円滑化を図るといっ
た、調整的役割をより効果的に発揮するこ
とが大切であると考えております。北海道
地労委における不当労働行為事件の最近の
終結内容を見ますと、直近の三年間では、
終結件数六八件のうち和解による解決が四
九件で、解決率七二%と高くなっております。
このことは、北海道地労委における不
当労働行為事件の審理期間の短縮・迅速化
につながっているだけでなく、終結後の労
使関係の安定にも寄与していると考えてお
ります。

労働委員会の基本的な使命についてはワー
キンググループ報告書でも、「和解解決に
ついで調整的機能を重視して制度を運
用していくことが望ましく、これが三者構
成によって特徴づけられた独自の機能であ
る」と述べられております。したがって
労働委員会における紛争の解決は、勝つ
か負けるか、白か黒かという法律的な解決
のみを求めるのではなく、紛争解決後の正
常な労使関係の回復という次元から、和解
による円満な解決を第一義として取り組む
べきであると考えております。以上のこと
から、今後制度基本問題の最終報告がなさ
れる場合には、このような労働委員会の基
本的な役割をより明確にした上で労働委員
会の制度設計を行うべきであると考えます。
第二番目として、審級省略に対する基本
的な考え方について申し上げます。本報告
書では四つのパターンが示されており
が、その目指すべき方向が必ずしも明確に

はされておりません。各論併記ではなく、労働委員会としての自主的な立場を明確にして、労使双方の立場を乗り越えて、労使双方の当事者の要望に応え得る改革を自ら決定すべきです。審級省略は、あくまでも労使双方の利益を考へて検討すべき問題であると思ひます。したがつて紛争解決の迅速性を求めるために審級省略を検討すべきという視点は、必ずしも的を得た論議ではないと思つております。すなわち地労委命令の再審査を中労委に求め、あるいは労働委員会命令の取消しを求めて司法救済に訴えるのは、あくまでもいづれかの当事者に不服がある場合になされる行為であり、そのために時間を要するのは当然の理屈です。

問題は、それぞれの機関における審理期間が長いことです。各機関でいかに処理の期間を短縮するかという視点から、取り組むべき問題ではないでしょうか。労働委員会における審査期間を短縮するためには、申立事務手続の簡素化・マニュアル化や事務局職員の専門職の養成と処理能力の向上をはじめとする審査機能の抜本的な強化に取り組むべきです。また実際の審査においては、事前に期日を設定して、審査の効率化を目指すとともに、審問と審問の間が一箇月程度に設定されている現状をより短縮するなどの努力も必要です。また代理人弁護士とのスケジュールが調整できずに間隔が

一箇月以上に及ぶことなどがあり、そのことが迅速な解決を阻害している事例も非常に多く見受けられます。審査委員の強力な審査指揮が必要であるとともに、裁判とは異なつた迅速な審査手続の順化を図るべきです。

明らかになると思つております。すなわち強制権限の行使をより鮮明にすると、そのことだけが制度改正の目的として浮彫りになるおそれがあり、本来の目的である労働委員会の制度設計自体が損なわれることになりかねません。関係法規を改正せず、現行どおりの規定に止め、その実効性を期すべきであると考えております。

中労委と地労委の関係については、平成一〇年五月二十九日に閣議決定された地方分権推進計画で、労働委員会制度に係る二審制等の現在の仕組みについては、これを維持するとされてきた経緯があります。したがつて行政救済制度については、審級省略という次元ではなく、それぞれの役割分担の明確化という視点から改革すべきです。

労働委員会の役割分担としては、地労委段階では調整機能に比重を置いて、調整機能八、判定機能二とする調整機能重視の役割の下で、審理の迅速化を追求すべきです。一方、中労委は調整機能二、判定機能八とする役割の下で判定機能を重視し、より専門的な立場で事件の最終処理に当たるといふ分担をする方式が、適当であると考えております。

第四は、直接報告書では触れられておりませんが、複数組合が存在する場合の取扱いについて申し上げます。企業内に複数の組合が存在する場合、いずれもが団結権の担い手ですから、現行の労組法では常に平等な取扱いが求められています。このことから、紛争が労労間の問題であつてもときには不当労働行為の成立要件となる場合があります。例えば、少数組合から多数組合との賃金・一時金の妥結内容の適用を否定する申立てがなされる事例や、三六協定の締結時や、就業規則改正時の過半数組合からの意見聴取に対して異議を申し立てる事例が非常に多く発生しています。労働組合の分裂に伴う確執が要因となつて、使用者の関与、あるいは差別取扱いを理由とした申立てが多くなされるなど、使用者が労間の紛争に巻き込まれる事例もあります。

米国においては従業員数の過半数の支持を得た組合が排他的交渉権を持つ仕組みになっていますが、我が国においてその仕組みを直ちに取り入れるのは難しいと思われま

第三は、強制権限の行使及び命令の実効性の確保についてです。本報告書では、強制権限を積極的に活用すべき意見と、慎重であるべきとの意見が併記されております。労働委員会の使命について、和解調整的な機能を重視して制度を運用すべきという立場を立てば、おのずからその方向性が

しかしながら、使用者と労働組合が対等な立場で交渉に当たるとともに、過半数組合あるいは多数組合との協定を尊重するなど、何らかの民主的な解決の精神を取り入れた改革が必要であると考えています。また複数組合が併存する場合の実際の審問においては、必要に応じて申立組合以外の他組合からの証人の出席を求めて意見を聴取するなどの仕組みを取り入れ、問題の背景を探ると考えております。

最後に、今次の報告に対する今後の取組み方向について申し上げます。この報告をまとめるに当たり、平成一二年七月から二年もの長期間にわたつて真摯に検討されてきたことに対しては、ワーキンググループ委員の皆様、研究者助言チームの皆様、そのほか事務的な作業に当たられた各位の御努力に対し敬意を表したいと思います。ところで今次の報告により、地労委事務の自治事務化に伴う権限や事務の変更については、先ほど一定の方向が明らかになり、厚生労働省に対する法令改正の働きかけを行うように決定されました。しかし、運営委員長報告にもありましたように、再審査及び行政訴訟のあり方、強制権限の行使等については、労使の立場の違いが要因となつて、いくつかの選択肢が示され又は両論が併記されているもの、労働委員会としてのあるべき方向が示されておりませ

と

ん。

北海道地労委においても、このワーキンググループ報告に対する検討会議を開催して、先般一定の考え方をまとめたところで、これは公労使に事務局を加えた構成で運営されております。このように地労委段階でも、それぞれの取組みが行われていると思われ、地労委段階での取組みが今後どのように反映されていくのかということも明らかにすべきだと思います。

以上のことからすると、このワーキンググループ報告に対する各地労委の意見、本日のパネラーの方や会場から出される御意見を踏まえ、できるだけ早く労働委員会としての最終結論を示すべきです。その上でその趣旨に沿って、法律や政令の改正を行うよう関係省庁に対して要請すべきです。先ほど来お話がありますように、現在、司法制度改革の一環として、労使関係訴訟についても見直しが行われておりますが、その結論を待つのではなく、労働委員会自体が労使関係の専門機関として自主的、主体的に今後の取組み方向を決定するとともに、労使の立場を乗り越えて、労働委員会に携わる関係者の共通認識の下で取組みを推進することが必要であると考えております。

以上、今次報告に対する私の意見の発表を終わります。

○藤原委員（徳島・労） 私は、今回のワーキンググループとして意見が一致した、地

労委事務の自治事務化に伴う権限・事務の変更について、事件数の少ない地労委の委員として、私自身の意見を申し上げたいと存じます。

労働委員会制度についての検討を行うため、平成十二年一月一日の全労委運営委員会制度基本問題検討ワーキンググループが設置され、地労委事務の自治事務化に伴う権限・事務の変更、再審査及び行政訴訟のあり方、強制権限の行使要件、命令の実効性確保の措置の四点について検討が重ねられてきました。まとまった報告書では、地労委事務の自治事務化に伴う部分で、労働委員会の機能が後退することのないよう十分留意することが必要であると付け加えられております。これは、各地労委の実情や他の委員会との均衡との関係で、権限・事務の変更が後退するおそれのあることが指摘されているものと思っております。

平成十二年四月の地方分権推進一括法の施行に伴い、地労委事務が機関委任事務から自治事務となり、国と地方の関係が従来の上下関係ではなく対等と協力の関係になりました。その中で中労委と地労委の関係は、二審制を維持しつつも、地労委としての独自性が強まってきたと思います。他方では、労組法、労調法に基づく労働委員会制度の統一性の維持も重要な課題としてあります。労使紛争解決のための行政委員会

が国と地方に分かれることは、地方分権の流れを踏まえているとはいっても、地方の主体性がこれまで以上に求められることを意味します。今後は法改正が必要な委員定数や、規則改正が必要な総会の開催回数などについて機能低下が危惧され、ますます地労委の努力が問われることになると思えます。

徳島県における実情を申し上げますと、定例総会については毎月二回、第二、第四木曜日に開催いたしております。その他の会議については、必要の都度開催してまいります。平成十一年から本日までの四年間の各会議、総会、公益委員会、あつせん、調査、調停、審問、和解などの回数は計一八二回で、年間平均四五回、出席委員延べ一、三二一人、年平均三三〇人、出席率八二・九%となっております。また四年間の調整事件、不当労働行為事件は合わせて二四件で、件数は極めて少なくなっているところで、ちなみに平成十四年一月からスタートした個別的労使紛争に係るサービスについては、既に一七件の案件の処理を済ませているという実態にあります。こうした状況の中で、昨年と今年の六月、県議会経済委員会において、定員数や総会回数、事件数、委員の報酬等が取り上げられ、費用対効果についての質問が出されるという現状にあります。今日まで機関委任事務として

国の庇護の下に置かれておりましたが、今後は自治事務として議会の場で直接審議を

されることとなります。事件数とそれに伴うコストパフォーマンスが大きな焦点になると考えています。

今回のワーキンググループの検討に当たりましては、ワーキンググループ座長に対し、一都道府県地労委事務局長連絡会議から、地労委事務の自治事務化に伴う改善の要望が出されています。要望の趣旨としては、地方公共団体の自主性を高め、個性豊かで活力に満ちた地域社会の実現を図るためとして、一五項目の要望が出されております。とりわけ中労委の優先管轄権について、地労委と中労委の役割分担を明確にし、優先管轄権を廃止し、全国的に重要な問題に係る事件の基準を明確にするとともに、地労委から中労委への移送規定を作ることや、規則制定権を地労委に付与し、地労委に関わる事項は基本的に地労委が定めることが地方分権の趣旨であると要望しております。

今日、失業率が五・四%と高止まりの状況にありますし、解雇やリストラなどにより労働問題の発生する可能性が極めて高いことから、労働委員会の役割が重要な段階に入っているのではないかと考えます。冒頭にも申し上げましたように、労働委員会の機能が低下しないような全国的な努力が必要になることを訴えて、私からの討論の参加の発言にさせていただきますと存じます。ありがとうございます。

○山岸委員(福井・労) ただ今のパネラーの皆様、御報告、御見解あるいは会場の皆様の御発言等を踏まえ、ワーキンググループの報告に対する要望を申し上げたいと思っております。

私は昨年一〇月、個別的労使紛争制度をテーマとしたILOの海外労働事情調査に参加してまいりました。イギリスのACASやイタリアで、大学の専門家、使用者団体、労働者団体等からレクチャーを受けてまいりました。その中で、これはイタリアに行ったときのことです。学者なり各団体の方が最後に、「いろいろあるけれども、日本の労働委員会の中身を是非我々に教えてほしい。そのために日本まで行きたい」とおっしゃっていたのが非常に印象に残っております。すなわち日本の労働委員会制度というのは、非常に素晴らしい機能を持っているということを、改めて考えさせられたわけです。

全国の地方裁判所や都道府県労働局には、多くの訴訟や労働相談、紛争処理といった問題が持ち込まれています。私どもの小さな町、小さな県である福井県においても、同様の傾向があることは承知しております。しかしながら福井県を含めて小さな地方では、労働委員会における取扱事件が、非常に少ない状況にあります。実際に労働問題はいくつもあるのですが、労働委員会が活用されず、その有能な機能が発揮できてい

ない状態にあると思えます。福井県においては今年四月から、個別的労使紛争の取扱いをスタートしました。その後、いくつかの事件を処理しましたし、独自で労働相談等も実施して、その存在をPRしながら、積極的に取り組んでいるところです。

今グローバル経済が進展する中で、各企業においては生き残りをかけた経営効率化戦略が展開されておりますし、地方行政においても、地方分権の進展や財政難という中で地方行政の効率化やスリム化が進められようとしています。先ほどパネラーの方もおっしゃっておりますが、私としてもこのような流れの中で、私たちの労働委員会という制度そのものがそのまま存続できるのかどうか、埋没していくのではないかとこの危惧を抱いております。事件の多い都市圏では、労働委員会というものが継続し存続して、事件の少ない地方は地方行政ではなく他の機関あるいはブロックごとという対応がなされるようになっては、本来の趣旨が歪んでしまうのではないかと思っています。

午前中にも福岡県の労働者委員から発言がありましたし、会場の皆様からもたくさん発言がありました。司法制度改革が着実に進む中で制度間競争に入っております。今労働委員会自身が社会的な変化を敏感に察知しながら、ワーキンググループの中で取りまとめ切れなかった部分についても真

剣に取り組んで抜本的に改革をしていくと。そして多少の痛みがあっても、本来の目的に沿った形で、さらに機能アップを図っていくという工夫が必要だと考えます。

以上、私が申し上げた内容を受け止めていただき、これらの諸課題に対し、是非、全労委レベルで結論を導いていただきますようお願い申し上げます。ありがとうございました。

○浦委員(福岡・労) 結論を先に申し上げてから、要望とさせていただきますと思います。午前中に福岡の中村委員が言われたことが基本なのですが、それに付け加えて福岡地労委の取組み等を含めて、御報告、要望させていただきたいと思えます。

私自身もワーキンググループの一員として、労働側の立場から議論を行ってまいりました。大きな要望としては、先ほど中国ブロックからも出されましたように、地労委の機能が後退することのないようにということです。今の情勢の中で、地労委の迅速化やいろいろな機能を前進させるために、お互いの立場で議論を行っていき、今日の報告があると思えます。この議論に参加した一員として、内容については公益委員の先生の皆さん方が努力をされて、こういう報告をまとめられたことに対し、非常に敬意を表したいと思います。

私ども福岡地労委の中でも、和解の問題、救済命令の問題、調整事件の問題について

改善の努力を行っています。日常的に事務局や公益委員の先生をはじめ、労使委員の中で日程調整などを行い、いろいろな形で迅速化の努力を行っています。これには迅速化を行いながら和解に持っていく問題と、不当解雇などで長期化する問題という二通りの解決方法があると思えます。そういう意味で事件内容によって一面的でないように、それぞれの事件に対してどれだけ迅速化機能を果たしていくかというのが、一つの大きな役割ではないかと思っております。

やはり労使委員の立場によって、いろいろな意見の違いがあるのは当然です。しかし、司法制度改革が進む中で、地労委を取り巻く情勢としては、労働事件の参審制等様々な問題があります。そういう情勢の中で三論併記なり、意見の違いが残されたまま報告書として出されていく場合、今から先どのように協議をしていくのかということのが非常に重要ではないかと思っております。それぞれの立場でいけばそうなので、それだけ、やはり不当労働行為そのものは、本当に緊迫した生活の問題も含めて、労働者が労働組合をつくった事により、差別をされ、不当解雇をされた中で、家族・生活を守っていく緊急事件に、どれだけ速く救済命令を出すかということがあります。そういう意味で私ども労働側にとっては、労組法に基づいて本当に組織を守るといことがあります。長期化すれば生活も組織も

破壊されていくという、大きな問題があるわけです。そういうことを考えながら、再審査制度なり審級省略の問題、強制権限の問題も含めて、もともと地労委の機能を高めていくという意見を申し上げてきたところでです。

福岡地労委の不当労働行為の新規申立件数は、平成一二年の一三件のうち、団体交渉関連が九件、約七割となっております。調整事件でも、団体交渉関係の事件が五年間で約四割でした。不当労働行為の中身としては、調整なり和解の中で解決していく問題が多くあるというのは、そのとおりです。紛争が長期化しないためにも、労使関係の安定、労使の労組法第七条に基づく正常な労使関係づくりということで、早めに解決していききたいというのが基本です。その上に立っても、どうしても長期化していく問題もあります。結論は別としても、この総会の中で、残された問題がもう一歩前進していくような協議会のようなものが設置できますように、是非要請したいと思えます。

もう一つは、ワーキンググループに入っ

ただ機能を高めていけるかという日常的な活動も、相互にきちんと関係を持ちながら、指導をしていかなければならないと思えます。そういう意味では事務局の手續の簡素化なり、広報活動等の問題も含めて、地労委が本当に不当労働行為事件など労組法を守る、労働組合結成に対してもどれだけ皆さんにわかるような説明ができるのかということも含めて、きちんと取組みを進めていかなければいけないと考えております。労働組合の組織率は我々の問題ですが、労働組合そのものが地労委に事件をかけるという、私どもの問題もあります。相互にそういった問題も出しながら、是非地労委が本当の意味で救済機能その他の機能が確立するようにお願い申し上げて、提案とさせていただきますと思います。どうもありがとうございます。

○水谷委員（東京・労） お話をずっと伺いして、先ほど使用者側委員の方が言われましたように、これで今後、労働委員会がどうなるのかという危機感があります。私は労働委員会制度のあり方に関する検討委員会からワーキンググループまで、ずっと参加させていただきましたが、あり方検討委員会の中には、おそらくかなりの議論は個別的労使紛争を労働委員会で取り組むかどうかというところに収斂していました。残念ながら東京はまだですが、ほと

んど地労委で新しい取組みとして、個別的労使紛争の解決サービスを行うようになりまし。これはやはり時代のニーズを労働委員会として、どう取り組んでいこうかという改革だったのだろうと思えます。

ところが労働委員会のもう一つの役割を今後どうするのかという問題に関しては、残念ながらワーキンググループでは、それに明確にこたえることができなかったというのが事実だろうと思えます。諏訪先生が座長をされている厚生労働省の不当労働行為の研究会では、種々の課題が提示され、全国の地労委にも回答が求められました。本来、これは労働委員会として我々も考えなければならぬ課題なのですが、残念ながら不当労働行為の審査制度を、厚生労働省という国のほうで検討されている。もしも司法制度改革なり、厚生労働省のほうで議論が進行して、それに対して我々労働委員会側は、座してその回答を待つだけなのかということになったら、何のための労働委員会かという問題になるだろうと思えます。

できることはおそろくたくさんあるのだらうと思っております。先ほどから迅速化というのは、審級省略で解決できる問題ではないというお話があります。私も実はそれとおりに思っております。審級省略ではない迅速化のやり方はいくらでもあるわけですが、それを具体的にどうするかとい

うものが、残念ながらもまだ指し示しきれておりません。中労委のご努力がどうなっているかは分かりませんが、例えば都労委においては先般まで、拡大幹事会に迅速化の部会を設け、総会で確認をいたしました。結審から三カ月以内に、公益委員会議に命令書案を出そうではないかということも含めて、迅速化の努力をしました。

東京は、全国とは非常に異なった実情があります。今年も一月からこの一〇月末まで、一一〇件の新規の不当労働行為事件申立てがありました。各側一三名、事務局が必死にやっても、月に二回同一事件日程を入れると、本当に大変な状況になります。また控室も足りない、審問室も足りないというぐらいに厳しく事件が増えている中で、これをどう迅速化できるか。笑い話ですが、もう公益委員のなり手はないのではないかと噂されるぐらいです。使用者側や労働者側は過半数以上OBの方に委員になっていただいているのですが、公益の方は皆さん現職をお持ちです。それでも本当に苦勞をされながら、一生懸命事件を解決するためにご努力されています。この中でどういう形で迅速化できるかというのは、なかなか難しい作業です。

このような東京のような地労委と事件が少ない地労委との差異という大きな問題もありますが、迅速化というのは、回数をやればいいという問題ではなく、内容的にど

う詰めていくか、いかに速い判断を持たせていくかという和解のやり方なり考え方なり、実はもつともつと詰めていくべき課題は残っているのではないだろうかと思えます。全労委としても、その努力をもつともつと協議し、進めていく。例えば審級省略なり何なりを考えても、すべて労働組合法の改正が必要になっていくわけで、実現までにどれだけかかるか分かりません。その前に労働委員会ですることをやっていきな

いと思っております。そこで何点か要望があります。一点目は、これはずっと言い続けて、なかなか御回答いただけないことですが、全国重要事件の中労委での初審を、是非ともお願いできないだろうかということ。これは審級省略とは別問題です。そういう労委規則第一八条の規定があるわけですから、なぜこれを中労委にやっていただけなのか。先般もまた東京で、三党声明の関係でJRの個人申立てがありました。三党が国労に対して四党合意を受諾させるために与党三党が強い申入れをしたということが、不当労働行為であるという事件です。総会や担当三者委員で協議し、中労委のほうでこれを初審として扱っていただけないだろうかというお願いをしているところ。もしJR事件が初審を地労委ではなく、全国的な案件ということで初審を中労委としていけば、私はもつと迅速な解決とか、あるいは別の

形の解決があったのではないかと思っております。また、今般、JR昇進・昇格差別事件に對し既に四つの地労委で命令が出ておりますが、四つの地労委とも全く命令内容が違うのです。長期間にわたって地労委が審査したものを、さらに中労委が長期間にわたって審査することになります。さらに東京も命令の準備をしておりますが、判断がつかないにはどれだけの時間がかかることにな

るのか。第一議題ではありませんが、昇進・昇格差別に関わって定年を迎えてしまう労働者が実際にいるわけですから、こういう問題に対する迅速な処理のためには、やはり私は中労委が初審となるべきだと思います。全国重要事件の中労委初審というのは、是非とも実施していただきたいと思えます。これはできること。前にも菅野先生に申し上げましたら、「全国重要事件」というもの規定が非常に抽象的にしか定められていないので、十分やり切れない。」とおっしゃったのですが、私はやるべきだろうと考えております。

それからもう一点。労裁会議の復活を、何度もお願ひしてまいりました。既に各地労委では、個別的労使紛争の取組みに当たっては、都道府県労働局が呼びかけて、地方の地裁なり簡裁なりが入って協議をされていると伺っております。そういう形で地方

で裁判所との間の協議ができるのなら、是非とも中央の段階、あるいはほかのレベルでも再度、労裁会議の検討があつてしかるべきではないでしょうか。これは前にも申し上げたこと。すし、個別紛争に関する法律の制定の段階では、坂口厚生労働大臣も表明された問題です。緊急命令の早期公布という問題もあり、これに關しての御協力、取組みを是非ともお願いできないでしょうかと思っております。

それ以外にも多々ありますが、以上二点のお願い、要望ということで、私の発言とさせていただきます。よろしくお願ひします。

○諏訪委員（コーディネーター） ありがとうございます。それでは、ほかに御意見はありませんか。

会場からさまざまな示唆に満ちた御意見をいただきましたので、それらを踏まえまして委員の皆様から、第二ラウンドとして御意見をいただきたいと思ひます。当初の予定は五分でございましたが、少し時間に余裕がございますので、五分という時間を多少緩やかに解しながら、御意見をいただければと思ひます。では今度は逆回りで、須藤委員から御意見をいただきます。よろしくお願ひいたします。

○須藤委員（東京・使） 私が話そうと思つていたことは今までの討論の中で出ていたので、要約してしゃべらせていただきます。

労働委員会では今後の検討に向けて何を率先してすべきかということをお聞きします。第一点目は、これは第一ラウンドで一番初めに申し上げましたが、労働委員会の初審及び再審査の迅速化です。具体的には、労働委員会の事件の処理期間を少なくとも現行の裁判所と同程度までとすることを目標として、各地労委及び中労委が、それぞれに置かれている条件を考慮しながら具体案を作る。具体案が全部できるまで待つていると時間がかかってしまうので、できるものからやっていく。それを例えれば「これだけの審査手続を変えて、これだけの時間短縮ができた」と、そういう報告をし合えるような状態になれば一番いいのではないかと考えています。そういうことも各地労委、中労委ごとに考えていただく。できるものから実行していくということが、今後の労働委員会に課せられた第一の方策ではないかと考えています。

いうことをもつとはつきりさせていただき
たいということをお願いしたが、これ
についてもひとつよろしくお願いしたいと
思っています。

第二点目は、労働委員会命令の行政訴訟
事件の取消率をもつと下げる方向で検討し
てもらいたいということです。労働委員会
の命令の行訴事件の取消率が中労委命令で
は約三〇%になっています。この取消率に
ついては高いとか低いとか言われています
が、少なくとも集団的労使紛争に関しては、
専門的解決能力を持っている地労委と中労
委の二度の審査を受けた命令が取り消され
る、専門家が二回にわたってやった内容が
簡単に取り消されてしまうということにな
ると、労使紛争の両当事者、更に世間の人々
が労働委員会に対して信頼感を持ち続ける
ことができるかどうかと。むしろ裁判所の
信頼感上がるかもしれません、労働委
員会の不信感が増すばかりです。

しかも今司法制度改革の中で労働参審制
の導入が検討されていますが、裁判所の勞
働裁判において、これでは労使当事者とし
ては裁判所のほうに自ずと足が向いて行く
という傾向が強まるのではないかと私は懸
念しています。

これに対応するためには、やはり中労委
の審査体制を今よりも強化していくこと
であり、これは具体的にはワーキンググルー
プ報告書の中で、組織体制の強化として委

員の一部常勤化等いろいろな項目が列挙さ
れております。この項目をさらに具体的な
内容として発表してもらって、その中で
きるものから一日も早く着手することが一
番大事ではないかと考えています。

以上、二点申し上げました。

○金谷委員（中労委・使） 戦後労働組合
法ができてから、労働委員会が労使関係の
安定に果たしてきた役割は非常に大きいと
思います。この点については自負を持って
いいのではないかと思います。現在審級省
略の問題が出ているわけですが、労働委員
会の立場からいうと、例えば平成一三年の
行政訴訟に提起された数を見てみると、初
審段階で一三件、再審査段階で一三件の計
二五件となっています。初審の新規申立件
数に対する比率では一〇%以下であり、九
〇%以上の事件は労働委員会段階で解決さ
れていることとなります。しかも初審・再
審いずれも四分の三が取下または和解で解
決しております。同じように事件が解決す
る場合でも、和解というのは将来の労使関
係の正常化とか安定に非常にプラスになる
わけですし、使用者に対する教育効果もあ
るといふことがあって、和解による解決と
いうのはADRとしての労働委員会の大き
な役割ではないかと思っております。この
辺についても労働委員会として自負を持っ
て考えてもいいのではないかと思います。

取消訴訟の問題については、須藤委員が

言うとおりの、命令を出す以上、行政訴訟に
たえられるだけの内容を持った命令とすべ
きなものは当然なのですが、ただ、同じ労働
事件を扱っても、裁判所というのは権利義
務関係にベースを置いて、純粋に法的に判
断することですが、労働委員会とい
うのは何か正常な労使関係を回復しよう
という趣旨で考えるわけで、当然その運用
も当事者主義が中心になっていくわけです。
そういう意味で、おのずから事件に対する
アプローチなり、考える結論が違ってくる
ということはあるわけなので、またそ
ういう中から和解が生まれてくるのだらう
と思うのです。

そういうことで、取消訴訟の対応として
は、それにたえ得るだけの命令というのは
必要なのですが、しかしあまりにもそれを
考えすぎて準司法的機能を強めるというこ
とになると、一方で調整的機能が損なわれ
ることから和解が非常に難しくなるという
ことも出てくるのではないかと思います。
この辺は準司法的機能の強化と、一方で勞
働委員会の本来狙うべき調整的機能を損な
わずに、いかにうまくやっていくかという
いわば両者のバランスのとおり方が非常に重
要なのではないかと思えます。労働委員会
が裁判所と同じようなことをしていたので
は、これは裁判で全部やったほうがいいの
ではないかということになるので、やはり
ADRとして存在意義を出していくために

も調整的機能を重視することが必要なので
はないかと考えています。

以上です。

○大友委員（岩手・労） これからの労働
委員会のあり方を考えるに当たって最も重
要なことは、労働者の権利救済と保護のた
めの機構であるという制度本来の趣旨に沿っ
て簡易、迅速、さらには低廉、公平、そし
て実効をいかに確保するかということが大
切だということが、まず一点挙げられると
思います。

労働委員会制度はこのままではいけない
ということ、先ほどの皆さんの発言の中
からも一致することではないかと思えます。
しかし、一番の問題である迅速化について、
総論賛成、各論反対では、いつまで経って
も前に進まないと思えます。都道府県労働
局で個別紛争の取扱い、司法改革で一番で
の審理期間が半減され、労働調停制度がで
きた暁には、この労働委員会の存在意義は
どこにあるのかと疑問を抱かざるを得なく
なるという声がありますが、まさにそのと
おりではないかと思えます。

しかし、司法制度改革で労働調停制度が
できたとしても、私は地労委の役割はさら
に重要になるものと考えるところです。勞
使自治を大切にして調整的に解決を図り、
労使の信頼関係を築くために今後も必要で、
司法制度改革の中でも発展させていくべき
と考えるところです。地労委が利用者から

一層そっぽを向かれ、開店休業の状態が続
き、気が付いたら大都市でしか地労委が存
在しないと、そういう存亡の危機を今一度
認識いたしまして、そのための改革が今必
要だということを今一度強調したいと思ひ
ます。いま世の中はグローバル化の中で、
スピードが大きな付加価値を生む時代であ
ります。従来一〇年一昔と言われておりま
した。しかし現在はドッグイヤーと言われ
るくらい、一年が従来の七、八年のスピー
ドで世の中が変化していると言つても過言
ではありません。そういう中で労働委員会
の平均処理日数が、地労委の初審と中労委
の再審査とを合わせて二、二四三日、約六
年二カ月となつています。これでは本来の
救済機能を果たしてないと言われても仕
方がないと思ひます。私は地労委一年、中
労委一年ぐらいのスピードで終結しないと
駄目だと思つています。

いろいろ論議をされておりますが、私は
労働委員会の改革は中労委の改革なしには
あり得ないと思つています。とりわけその
キーを握っているのは公益委員、そして事
務局体制の強化だと思ひます。小田原評定
にならないように二一世紀の労働委員会
あり方として、思い切つて見直すところは
見直す、改革すべきところは改革し、法改
正が必要なところは厚生労働省に働き掛け
ていくべきだと考えます。

しかしまた、迅速化は審級省略以外にも

現行法でも可能との先ほどの発言には、私
も同感であります。審査の迅速化について
はもはや実行の段階であり、先送りは論外
であります。

そして会場からも発言がありましたよう
に、意見の分かれた部分の今後の取扱いが
今は重要ではないかと考えているところで
す。また、そのためにも、中労委の公益委
員に強力なリーダーシップを発揮してい
だき、和解で結審できることを強く望んで、
言葉の過ぎた部分については御容赦いた
だきまして、私の意見とさせていただきます。
○松井委員（中労委・労） 先ほど労働委
員会の今日的なテーマについて申し上げま
したが、この二回目は具体的な問題につ
いて申し上げます。

まず審級省略についてです。ワーキング
グループ報告書の中の第三の三「審級省略
についての考え方」で、審級省略の導入に
当たつての課題と今後の検討に向けて記さ
れております。そこでは労働委員会の自己
改革の問題を提起しています。大友委員の
話にもありましたように、スピードが大変
価値のある時代です。しかし拙速であつて
はいけないということも裏側に付いており
ます。誰もが認めるような、認められるよ
うなスピードが必要なのではないかと思つ
ています。

そもそも審級省略は、二〇年前、この全
労委総会の要望として中労委から高裁への

審級省略を求めているわけですから、古く
て新しく、新しく古い制度課題である
ことは間違いありません。これはここにも
あるように、自己改革をしながらというこ
とになるわけですが、その「自己改革」と
いうのは何かということですが、

これには、質的な面と量的な面があると
思います。まず量的な面で言うと、期日の
日程調整で期日が入らない。なぜかと言
え、公労使と申立人側と被申立人側の五者、
複数代理人の場合はこれがもつと増えるわ
けですが、その調整がつかなければ証拠調
べが始まらないというスピードなのです。
つまり救済制度として見た場合に、このス
ピードの差というのは機能不全を顕著に象
徴しているわけです。

こういった問題一つにしても、どうした
ら解決されるのか。審査のスピードという
ことをいろいろ言われますが、手続の最初
がこういうことなので、ここに問題
があるのです。しかしこの改革は、使用者
側委員とか労働者側委員という、参与をす
る者にはできないわけです。公益委員なの
です。公益委員の方がスピードというもの
をどのように認識されるのか、必要とされ
るのか。そして先ほど来いろいろ発言が出
ているように、救済を求めている人たちの
立場に立つた対応ができるかということだ
と思ひます。それができなくて審級省略と
いつてもできるはずがないのです。

やはり我々から自己改革をしなければ駄
目です。例えば、民事訴訟の最高裁の上告
が事実上の許可制とも言うべきあり方に
変わってきているようにみえ、裁判制度が事
実上二審制的になってきていると思うので
す。また、司法制度改革推進本部では、す
べての裁判の初審判決を二年以内に終える
ことを努力義務とする裁判迅速化促進法を
来年の通常国会に提出するという事です。
それに先立って既に高裁の段階では、一審
判決について五〇日以内に、不服を記載し
た書面の提出を求めています。そういった
スピードの上で立つて、迅速な結審、迅速
な和解というのが行われているのだと思
うのです。私どもは相変わらず、一〇年前も
二〇年前も変わらないようなスピードでや
つていけるとするならば、これは取り残されるの
は必然だと言わざるを得ません。これは、
ある面の機能不全を回復していく、救済制
度とし機能不全を変えていくという量的側
面です。

もう一つは、質的な面です。非常に残念
なことなのですが、これはいつも私は空し
さを感じてきたわけです。私自身は一九六
〇年一二月から昨年九月まで、申立人、申
立人の代理人、補佐人をやってきました。
自分でもたくさん申立書を書いてきました。
準備書面や、最後陳述書も書いてきました。
そうやって努力をして命令をもらったとし
ます。他方、公証人役場で、金銭関係の公

正証書を作れば、その内容が強制執行できるといふのに比べると、我々のほうの命令の確定といふのは強制執行付きの最終的な命令とはなっていないのです。つまり、私も経験したことなのですが、改めて裁判を申し立て、その上で判決を得て、初めて原状回復が始まるということであり、労働委員会の行政処分が無力さというか、非力さというものを嫌というほど味わされるわけです。ならば、これも一つは質的な面からのスピードが必要であるということになるはずです。もつとも、もしここで確定力を持つようなものを作るとすれば、その命令にはかなりきちんとした中身がなければいけないのではないかと思います。

こういつたように、今の労働委員会には、いろいろと自分たちでやればできることがたくさんあるのではないかと思います。そういう面でも、公益委員が変わっていただかない限り、参与委員というのは、我々がどんなに変わろうと言ってみても非力だということ、私はこの四年間中央労働委員会にいて実感したところです。これを否定される方がいるのならば非おっしゃっていただきたいと思います。まさに労働委員会改革は公益委員から始まるということ、この総会では確認をお願いしたいと思います。終ります。

○野田委員（福岡・公） 以前からこの迅速化の問題といふのは、労働委員会の大き

な課題になっていて、私などがまだ学生の時代に、石川元会長あるいは秋澤元会長などが、この不当労働行為の審査手続のあり方について全国の実態調査をされて報告書を書かれたことを思い出しました。そのときはそのときで、迅速化についての非常に重要な課題があったわけでしょうけれども、今回の場合は、一方で地労委事務の自治事務化という問題提起があつて、労働委員会自治事務化が結び付いた議論になったというのが特徴ではないかと思うわけです。今回のワーキンググループの報告書については、これまで審級省略について「四論併記で態度がはっきりされなくて残念だ。」という御指摘がありました。よく読むと結構そうでもないという気もするわけですが、私が先ほど申し上げたことに関連するのですが、この四論併記の後に、「全国の労働委員会が、安定的な労使関係の形成に関する専門的機関として、不当労働行為の審査に関する限りは一つの統一的な制度にまわり、裁判所に対して不当労働行為の正否について統一的な専門的判断を提示できる体制を構築することが必要である」とされ、そのためにも「地労委が労働委員会制度の強化の観点からそのような体制を支持することが前提となろう」ということも書いてあります。制度の枠組みに関しては確かに四論併記ではあるかもしれませんが、いわ

ば核心部分については一つの方向をはっきり打ち出しておられる気がするのです。現在、司法制度改革全般の動きの中で、労働委員会の今後のあり方について確かに制度の枠組みについても議論すべき状況ではあります。一方で変数要因も数多くあるわけで、制度の枠組みそのものについては事態の推移を検討しながら、拙速に至らないうちに議論をしていく必要があるのではないかと思います。いわば角を矯めて牛を殺すということがないように、きちんと各地労委にも情報を示していただきながら、議論を進化させていくことが必要ではないかと思ひます。

今このワーキンググループ報告書では、迅速化させていくためにこそ、安定的な労使関係の形成に関する専門的機関としての労働委員会のあり方が重要である、統一的な制度にまとめることが重要であると述べています。これまでに現場の御意見をお聞きしましたので付け加えることはないのですが、それに関して申し上げようと思つたことを一つ言わせていただくと、審級省略を論じる前に労働委員会としては三者構成という専門的な枠組みの下に、事件対応の専門性に磨きをかけるべきではないかと思つております。そのために一つは、地労委と中労委の役割分担、あるいは事件について迅速に対応すべきものは迅速にしてい

く、あるいは中労委で「干物的」なものではなく、徹底的にやっていくという、それぞれをいわけた形での制度の枠組み設定が必要ではないかと思ひます。もう一つ、特に不当労働行為事件の取消訴訟といふのは、制度の構造上ただでさえ非常に複雑な問題を含んでおります。私は大学の教師ですが、いずれロースクールで労働法の授業をやる場合には、労働訴訟のうち、不当労働行為事件の取消訴訟ほど生きた教材として勉強になるものはない、重要な教材になるものはないと今から思つております。そういう勉強の場というものを労働委員会だけではなく、裁判所との協議の場を持つていって勉強していくということには是非とも必要なものではないかと思つております。これも労働委員会の専門性を高める一つの方法として申し上げたいと思ひます。

以上です。○道幸委員（北海道・公） 具体的な問題について申し上げたいと思ひます。一つは、審級省略についてはたまたま私が研究者助言チームの一員だったのでありますが、そこでは形としては四つの案のうち第三案を前提とした検討をしています。つまり、地労委、中労委、高裁、最高裁というパターンです。その際に特に重視したのは、地労委と中労委と役割分担をどうするかです。つまり地労委と中労委とが同じことをするのなら、再審査制度はそれほど意味がないのではな

いか。先ほど北海道地労委の小家委員がフロア意見としておっしゃったのですが、地労委は調整的な機能が中心となり、ただ最終的には調整だけでは解決できない場合が多いですから、判定的な機能も持つこととする。他方で再審査のほうは、判定中心で、調整的な機能も若干併せ持つという形で役割分担をする。そのようにすると、労働委員会内部における二審制という意味があるのではないかと考えています。

ただ、その際に役割分担と併せて連携とというのが必要で、特に中労委で事件を担当する委員の方と、地労委でその事件を担当した委員との、何かの形のコミュニケーションが必要ではないかと思えます。特に、なぜこういう形で命令が出たのかとか、その過程で和解が試みられたのか、なぜ和解が失敗したのか、そういう情報は命令には書いてありません。そういう意味では、中労委における効果的な事件処理という観点からは、むしろ地労委との連携を、ある程度制度化することが必要ではないかと思えます。

行政訴訟との関係については、特に証拠の制限をすべきかどうかという問題があります。主張のほうは制限すべきではないと思います。労働委員会の命令自体が一種の行政処分的な色彩がありますから、違法性の判断基準時は処分時ということになり、労働委員会は命令を出した時点の材料で命

令を書いていきます。取消訴訟の段階で新規に立証がなされて、事後的に命令自体が違法だというのは、非常に納得のいかない、そういう意味では非常にアンフェアな取扱いだと思えます。民訴法との関係でどのように理論構成をするかというのは別として、アンフェアだと思っています。立法化して、原則として新立証は許さないという形の対応が必要ではないかと考えています。

全然議論されていないことなのですが、日本の労働組合の特徴は何かと考えると、二つの特徴があると感じています。一つは、労働組合法であって労使関係法ではないということ。つまり専ら組合中心に集団的労働法を考えています。もう一つは、きれいに欠落している部分がある。労働組合の内部問題なのです。つまり組合の内部問題については、今までは統制処分、とりわけ政治活動を中心とした統制処分の判例がたくさんありますが、集団的な労働条件決定との関係で組合内部問題をどう見るかというのは、あまり検討されていません。

立法的に配慮されているのは労働組合の資格審査制度です。この資格審査制度については、いわゆる組合民主主義の実現という側面があるのですが、実際に組合規約をチェックできるのは現行制度では使用者しかいません。つまり資格審査制度というのは、運営如何にもありますが、目的と実現

の過程に齟齬を来しています。そのために使用者の利益代表者をめぐって多くの紛争があることは御存じの通りです。

組合内部における民主主義とか意思決定ということをどう考えるかという議論がある程度必要ではないかと思えます。そういう視点がないために労働委員会制度があまり健全に形成されてこなかったのではないかと考えます。憲法第二八条で団結権、団交権が保障されたために、組合内部で決定的な対立がある場合は分裂等によって対処することとなります。分裂を日本の憲法は保障しており、団結平等ということで議論をしてきました。

確かにある意味で少数組合の意義というのは大きいですが、さらに自己決定の立場から言えば、むしろ少数組合を結成する自由は重要な問題だと思えます。しかし、如何せん労働条件決定という側面ではいろいろな問題があります。そういうことを考えていくと、組合内部問題をどう考えるかというものが、これからの労働委員会の一つの課題ではないかと考えています。

以上です。

○諏訪委員（コディネータ） 以上をもつて第二ラウンドが終わりました。この段階で少し時間がありますから、フロアから御発言の希望があれば受けたいと思えますが、よろしゅうございますか。

特にないようでしたら、時間がやや早い

のですが、明日の日程もあることですので、この辺で私なりに非常にラフですが、御意見を拝聴していてもっともだと思ったことをお話しさせていただき、このパネルディスカッションを終わらせていただきたいと思います。

大変示唆に満ちた御意見が多数出ていたと思います。このように何つていっていると、皆様も同感だったと思うのですが、我々がいま外部環境の激しい変化の中でもう一度自分自身を見直して、随分我々の制度自体に対する自己理解が深まってきているのではないかと気がしました。パネラーの皆様様の御意見の中にあつた第一番目は、時代変化を背景とする危機意識で、これは会場からの御発言の皆様にもまったく共通していたことだったのでないかと思えます。

その危機意識としては、制度間競争が起きてくる中で、どのようにして労働委員会制度というものの存在意義を改めて世の中に問うていくのか。そのためには、今まで審級省略等の議論をしてきた中身をさらに詰めていくにしても、何はともあれ審査体制の強化、迅速化といった我々が当面でやることに努力したうえで、さらには必要に応じて法改正を求めていくべきことがあるのではないかと。そうした自己努力なしに審級省略等をただ主張しても、なかなか受け入れてもらえないのではないかとこの御意見が目立っていたように思います。

それとともに、もう一方であった御意見は、実はこうした審査促進という方向とは逆のベクトルにある意味ではなるわけなのですが、それは和解とか、調整的機能の重視ということですね。これまで労働委員会が果たしてきた面での役割を堅持すべきであるという御意見は、これもほとんどの方に共通していたのではないかと思います。すなわち審査促進ということだけを申ししますと、準司法機関としての体制を強化すれば

するほど裁判所に伍しているような問題処理に努めることになるわけですが、そうやっていくと今度は労働委員会がこれまで担ってきたところの判定的な役割に対する調整的な役割の良さが失なわれるのではないだろうかということですね。

とはいえ、この調整的役割の良さということだけを純化させていくと、午前中の事務局長報告にもあったとおり、和解調整的な事件解決をしていると日数がすごくかかってしまうわけです。中労委はこの間皆様からの御叱責を受けて、迅速化に努めようというところで、命令を出す期間は今回の統計では地労委とほぼ同じくらいに持つてくることができましたが、相変わらず和解含みの事件の解決はいろいろな事情があります。ですから長くかかっているのです。これがまさしく先ほどの審査の促進、判定的機能というものと、いろいろなところで複雑に絡み合っています。片方にアクセラを

かけるともう片方がブレーキの機能を果たすという、なかなか難しい側面があるということが、今日の議論の中からも浮かび上がっているのだと思います。

結論はどちらも何とかしたいということなのですが、それが平面上で並べるとなかなかそうはいかないわけですので、どのようにしていくか、これが課題なのではないかと痛感いたしました。

それから、フロアの皆様から出てきましたし、パネラーの皆様からも出ていましたのは、労働委員会をもっと世間に知ってもらう、もっと活用してもらおうのどうしたらいいだらうかという視点です。これまでは待つていれば利用者が来るという姿勢がなきにしてもあらずだったのかもしれませんが、こうした制度間競争の中では、松井委員の御言葉を借りれば、専門店としての我々のお店に然るべき顧客を呼び込むということでしょうか、そして、それらの潜在的顧客の皆様の満足感を高めるといって、こうした方向をさらに考える必要があります。そして人々の理解と信頼を再度勝ち取っていく必要があるという視点も、パネルディスカッションの中から改めて浮かび上がってきたような気がいたします。

以上のようなものをまとめますと、結局は労働問題において労働委員会が自他ともにナンバーワンだと思っていた時期はどうやら過ぎつつあって、もう一度ナンバーワンの元に戻ろうというのならそれはそれで一つの方向ですが、皆様の御意見を伺っていると、むしろ労働委員会ならではの良さを発揮するということから、制度間競争におけるオンリーワン、独自性を再構築して、それによって存在意義を再構築していくという方向が示されたように思われます。

今後ともこうした御意見を踏まえて、労働委員会として自らの改革と方向を皆様とともにさらに考えていきたい、努力していきたいと思っておりますが、その上で今回のパネルディスカッションが何らかの参考になれば幸いに存じます。大変長時間にわたりましてパネラーの先生方、また会場の皆様、熱心な御討議あるいは御静聴ありがとうございました。

