

中央 労働時報

第1114号
臨時増刊

第64回全国労働委員会連絡協議会総会経過概要

財団法人 労働委員会

第一議題

「申立人が和解を主目的とし、主張や立証に不熱心な事案の進め方について」

—— 経験と見解の交流 ——

(中部ブロック公労使提案)

〔説明〕

最近の審査事件において、いわゆる合同労組からの第2号救済申立事件については、救済命令よりも団交要求事項の和解を目的としていると思われるような事件が少なくない。

こうした事件においては、申立書に記載された主張、立証が不十分であるのみならず、その後の調査段階において争点や主張の整理を行なう際、申立人は団体交渉における要求事項に関する和解を強く望み、委員会が求める主張、立証に係る書面の提出

に不熱心なケースがみられる。この結果、調査期間が相当長期にわたるケースも散見される。

事案の中には、被申立人適格等の特段の争点があるとはいえない場合であっても、以上のような申立人の態度によって、審査

手続きが進行しないものもある。

上記のような事案について、労働委員会としての基本的な考え方、取るべき方針などについて各委員会のご経験やご意見をお聞かせいただきたい。

提案理由説明

使用者委員(愛知) 柴山 忠 範

私どもからの議題の趣旨につきましては、お手元の資料に書いてあるとおりですが、若干私の方から補足をさせていただきたいと思っております。

愛知県労働委員会におきます不当労働行為の救済申立事件につきましては、先ほど事務局長の御報告にもありましたとおり、

愛知県におきましても、最近はいわゆる合同労組からの申立てが多くなっているのが現状です。また、関係労働者につきましても、正社員の申立てというよりは、むしろパート、アルバイトといった有期労働契約の方々、あるいは派遣労働者、請負会社の従業員といった方が関係労働者として申立

てをすることが多い傾向にあります。また、求める救済事項につきましても、団体交渉の拒否、いわゆる第2号事件が多いということもその特徴です。

このような合同労組からの第2号救済申立事件につきましては、救済命令よりもむしろ団交要求事項の和解をその主目的としていると推定される事案が少なくありません。具体的に申し上げますと、申立書に記載された主張・立証が不十分な場合が少なくありませんし、その後に行われる調査段階において争点や主張の整理を行う際、申

立人組合が団体交渉における要求事項に関する和解とすることを強く望んで、逆に、委員会が求めております主張・立証にかかわる書面の提出に不熱心なケースが多々みられる、このような状況にあります。このため調査期間が相当長期にわたるといったケースも少なくない状況にあります。私が担当しました事件でも、実はこのような事件がございました。申立人組合から団体交渉拒否そのものの審査というよりはむしろ、団体交渉において要求された事項について委員会においての和解を強く求め

られて、その作業と審査に向けての調査を
並行して行っておりまし。

その事案の場合は、さらに、調査の進行
の途中で、申立人組合が被申立人の会社
に対して新たに団体交渉の要求を行って、調
査段階において、さらにその要求事項につ
いても、和解の内容に加えて和解作業を進
めてほしいということがあり、一層調査が
長期化した、こういう経験がございます。

もちろん、今申し上げた様々な事案の中
には、派遣労働者と派遣会社、あるいは請負
会社の従業員と発注元の会社といった、い
わゆる被申立人適格といった特段の争点
がある場合もございます。しかし、このよう
な特段の争点のない事案であっても、以上

のような申立人組合の態度によって審査手
続が進行しないというケースが多くなっ
てきているという状況でございます。私ども
としては、もとより和解の役割、効用を否
定しているものではございませんが、被申
立人の方もいわゆる正当性を主張して、当
該事件の労働委員会の判断を求めているケ
ース等では、結果的には和解作業もなか
なうまく進まないということになってしま
つて、事件の処理に苦慮しているというケ
ースも少なくありません。

以上のような事案につきまして、本日御
出席の各労働委員会の皆様から基本的な考
え方、労働委員会の取るべき方針等につ
いて、各委員会の御経験あるいは御意見をお

聞かせただけならばと思ひまして議題の提
案をした次第です。どうぞよろしくお願ひ

意見発表

公益委員(岡山) 上村 明 廣

第一議題は既に言い尽くされている問題
でありまして、特に新しい理屈を申し上げ
るつもりはありませんが、とにかく岡山県
が意見を述べるといふことになりましたの
で、日頃考えておりますことを簡単に述べ
させていただきますと思ひます。

各県の労働委員会におかれましては、不
当労働行為事件の審査促進のために日頃い
ろいろと御尽力をいただいております。裁判
所による司法的な審査をも含めて、不当勞
働行為事件の終局的解決の迅速化を図る上
では、御承知のとおり、審級管轄の在り方
を検討することも必要であると考へられま
す。ただし、審級管轄の在り方を検討する
という大きな制度改革が容易でないことは、
これまでのいくつかの制度改革の経験に照
らしまして明らかであります。簡単に解決
できる問題ではありません。

そこで、各県労働委員会といたしまして
は、当面、不当労働行為事件をできる限り
迅速に解決する方法として和解を重視する
という傾向がみられるのではないかと思わ

いたします。

れます。皆様方もおそらく、和解で解決す
ることに全力を注いでいらつしやるのでは
ないかと思ひます。

不当労働行為事件を和解で解決する方法
は、継続的な関係である労使関係を労使が
納得し合う方法で、早く安定させ得るとい
う点でも、極めて望ましい方法といえます。
もちろん、労働委員会が関与して和解の成
立を図る以上、できる限り公正な、筋の通つ
た解決方法を助言するように努める必要が
あることはいうまでもありません。

私どもの委員会も、最近の数年間に係属
いたしました不当労働行為事件については、
現在審査中の事件を除きまして、全て和解
で解決いたしました。とにかく迅速に、当
事者が納得し合えるような方法で解決でき
るといふ利点がございまして、当事者に
そのことをよくお話をいたしまして、和解
の成立に協力するようにお願いし、大半が
成功いたしております。

不当労働行為事件を和解で解決しようと
する場合、救済請求自体と当該請求を理由

づける主張とを切り離して、救済請求自体
だけの和解を図つたのでは十分な解決にな
らない場合も多々ございます。まさしく設
問の場合には、当初から申立人が団体交渉
事項である個々の紛争についての和解をも
強く望んでいることが明らかであるという
事情がうかがえるわけですから、委員会と
いたしましては、そうした当事者の意向を
斟酌しながら和解の成立を図ることが合目
的であると思つております。

ちなみに、こうした場合の和解の進め方
ですが、使用者の団交承諾の点だけを和解
の対象にして、団交の対象事項である個々
の紛争については、団交で解決がつかない
れば、あつせんによる解決を求めるように
処理するという解決方法も迂遠でありまし
て、効果的ではないと思つております。せつ
かく和解によつて事件解決を図ろうとする
以上は、当事者の意向を斟酌しながら、で
きる限り紛争の抜本的な解決をもたらし得
るような解決方法を見いだすように努める
ことが望ましいと思つております。

設題の説明文を拝見いたしますと、申立
人が団交における要求事項に関する和解を
強く望んでいるということ、委員会が求め
る主張・立証に係る書面の提出に不熱心で
あるといった態度をとることが明らかであ
つて、調査期間が相当長期にわたることにな
つてしまつてゐる。そのために審査手続が進
行しないものもあると指摘されておりますが、

委員が和解による解決を図る以上、全力を挙げて短期間に和解を実現させるように努めるべきであり、その間、審査手続が進行しないとといった点をあまり心配する必要はないのではないかと思います。

和解に乗り出した以上は一〇〇%それを成功するように全力を投入するというものとしていただく必要があるのではないかと、思っております。岡山県といったしましては、そういう方向に向かって全力を投入することにはいたしております。もし設問に書かれていたような点を憂慮いたしますと、どうしても審査手続が進行しないというように心配しながら、当事者を和解で解決するように説得するということになりがちでありますので、和解自体も審査も中途半端なものになってしまうおそれがございます。ですから、和解に乗り出した以上は全力を投入して、とにかく和解で解決を図り得るように努力するということが必要ではなからうかと思っております。

事件の中には当事者が和解を嫌がるというケースもございます。詳しいことは時間の関係で紹介できませんが、国民の安全に深くかわる運輸事業で発生した事件において、私もほとんどもにかく、事業の性格から考えて、早く和解で解決したいと思っております。まず労働者委員が説得に当たったのですが、激しく抵抗いたしました。それで労働者委員も閉口いたしました。もうこりこりだということで帰ってまいりましたが、そういうケースもあるということに注意しながら、どのように説得したらいいのかというのを工夫していく必要があると思っております。

このケースの場合は、たまたまその組合の役員の方が信念を持って、あくまで労働委員会に判断をさせるのだという意気込みで臨まれたのではないかと思うのですが、非常に激しい反発を招きました。そういうケースもあるということに注意しなければいけません。説得の仕方に工夫を重ねながら、そういうケースもできるだけ和解で解決できるように努力することが必要ではなからうかと思っております。何か審査手続に不信感を与えるような説明になってしまいましたが、現行の審査制度には重大な欠陥があるというのを我々は改めて認識いたしまして、改善を図るべく努力する必要がある

だろうと思うわけです。

その一つとして、今指摘させていただいた審級管轄の問題があるわけです。労働委員会が審査促進に努力して、せっかくながら命令を出しても、裁判所へ不服の申立てをした場合には延々と時間がかかることになってしまふ。そういう点を考えますと、裁判手続、特に審級管轄の問題も含めて、事件を迅速に解決するためにはどうしたら

いいかということをご今後考えていく必要があると思います。労働事件については、とにかく速やかに解決しなければいけないという大きな要請がありますので、ぜひ、審級管轄のあり方をも検討していく必要があります。そういう議論を展開する機会をまた与えていただければと思っております。御清聴ありがとうございます。

労働者委員（大阪） 山本 修

今回の第一議題のポイントについては二つ指摘がされていると思っております。一つは、主張や立証が不熱心な場合にどのように対応していくのかという点。これは既にどの労働委員会でも、きつとやっております。思うのですが、各委員の委員なりが関与する形でしっかりと立証していただくように促していく、ということをしていくのだと思っております。もう一つは和解が主目的の場合、和解をしたいがために労働委員会を活用していくような場合だと思っております。労働委員会として、早期にこの問題を解決していくという立場に立てば、和解というのも大変重要な役割の一つだと思っております。労働委員会の目的に合致したものだと思っております。

大阪府労働委員会の状況ですが、大阪府労働委員会の終結事件に占める関与和解の比率は四割になります。昨年二〇〇八年に終結したのが七〇件。そのうち二七件は関与和解ということになりました。関与和解ではない無関与の和解、あるいは取下げまの審査の中で解決していったとみて件数をみますと、七〇件中の四〇件を占めることになりまして、六割五分はその途中で解決しているのだと思っております。

合同労組からの申立ては、大阪においても大変多くございます。昨年場合は八五件の申立てがあり、このうち六九件がいわゆる合同労組からの申立てで、八割を超える状況でした。この状況はここ数年、五年程度は同じような傾向で続いてきていると思っております。

各号別でいいますと二号事件が多いという事は同様だと思えますが、昨年二〇〇八年に終結いたしました中で、一五七件のうち六〇件が二号事件です。合同労組の関係でも二号事件が多い状況は同様です。合同労組そのものが八割を占めていますから、同じような傾向がその中ではみえてくると思えます。

そのような状況の中で大阪府労委でやっておりますことは、申立ての受理の点でいうと、特に合同労組の申立ての關係でいいますと、必要事項が記載されていけば受付をしていこうとされており。また、口頭による場合も受付をするということになつております。その上で、申立人、組合の方が和解を望んでおられるかどうかというのは、そういう記載項目がないわけですから申立ての段階では分からないわけですが、そういう説明の折に事務局を通じて和解の意向が示される場合があるということだと思えます。

初めに分類をした二つの点、主張や立証が不熱心な場合にどのようにしているのか。特に審査委員の方からその立証を促していることに変わりはないわけですが、不慣れな場合、あるいは不熱心、いろいろな表現があります。審査手続について不慣れな合同労組の場合は、どうしても書類の提出が遅れがちになるという傾向はあるように思えます。

また、不熱心などで遅れてきている場合のことなのですが、同じ事件の中でも地裁に裁判を起こされている場合、労働審判への申立てを考慮しておられる場合、このような場合はその帰趨を見定めていくことが必要ですから、書類の提出が遅れがちになっているのではないかと思つております。そうしたことが立証や主張に不熱心な場合の対応として考えていることです。

和解が主目的の場合。岡山の方からは、和解に全力を尽くすということ、そこは変わりはありませんが、和解も大変重要なものとして受け止めて進めております。もちろん、どの段階であつても可能だということ、会社側と組合側、それぞれの気運が高まった上に和解を持ち出すわけですが、なかなか思いどおりにならない場合もござい。そうした場合に、労働者側という立場で申し上げれば、和解に固執するあまり、結果として審査期間が長引いてしまう。そのところは経験や踏まえて、適宜和解の進行状況を見定めて助言をしていくことが必要ではないかと思つております。

その上で、第一議題の中の審査期間との關係を少しみてみました。大阪府労委の場合、審査事件の終結までの目標期間は五五〇日と設定されておりますが、大阪府労委の今年の平均日数でいいますと四六二日、一年半という日数になつております。ほとんどの審査事件がその途中で調査期日を変

えて和解の期日にしたりということが一回、二回と踏んでおられますので、その意味で言いますと、二〜三カ月程度審査そのものは遅れているのだと思うのですが、結果として四六二日ということ、目標設定をして期日を達成しているということだと思つております。

最後になりますが、私も事件にかかわりまして、ここ二件ほどの事件で和解を勧めてみましたが、やはり和解は成り行かないということ。会社側が和解を望まれる場合は別途下心があるのではないかと想像してまいりますし、和解が成り行かない場

使用者委員（東京） 赤石沢 寿彦

合でも、審査事件としてしっかりと審理を進めていかなければならないと思つて。一方、和解の成立に向けては、労働委員会としてもしっかりとその役割を果たしていかねばならない。それが公労使が参加している労働委員会の特性でもござい。し、そうした形での進め方に十分に配慮していかなければならないと思つて。和解に向けて、大阪府の労働委員会もしっかり頑張つて、ここで提起されている課題についても頑張つていくことを申し上げます。御清聴ありがとうございます。

私は次の三つの点から意見を述べさせていだきたいと思つて。まず第一点目は、東京都における合同労組にかかわる申立事件の状況について。第二点目は、和解に対する当委員会の姿勢及び和解に対しての三者委員の役割等について。第三点目は、テーマに対して取り組むべき方針です。

まず第一点目ですが、合同労組の多くの場合、労務問題が起きることに合同労組に個人が加盟し、個別労働者にかかわる個別問題の解決を目指した、いわゆる交渉要求型の申立てが増えてきております。東京都におきましても、少なくともこの一〇年前

ぐらいから、年間一〇〇件ぐらいあります。審査事件の新規受付の過半数が合同労組からの申立てになつており、平成一九年から二〇年では約六割を占めるようになってきております。しかも、このうち「駆込み訴え」が新規受付の約四分の一、合同労組からの申立件数の約二分の一を占めています。当然に第二号救済申立てが大多数で、平成二〇年度でみてみますと、約九一%が第二号救済申立てとなつております。

団体交渉を求める交渉要求内容ですが、解雇、昇給問題、賃金未払い、とりわけ残業代の未払い、あるいは管理職の降格問題、

賞与・一時金の差別、退職強要等があり、それに最近では、世相を反映してだと思いますが、定年後の再雇用問題や契約更新拒否あるいは正社員化の要求、変わったところでは、外国人実習生の賃金未払いやセクハラ問題と非常に多岐にわたっております。ただ、解雇、雇止めと残業代の未払い等の賃金紛争が断然多いというのが実情です。

被申立人の産業・業種でみると、全体の四分の一が製造業、残り四分の三を運輸、生活関連サービス業、あるいは教育・学習支援といったサービス業が占めております。これまで労働組合の結成があまり進んでいなかった非製造業の分野の中小・零細企業を中心に広範囲な業種に広がっていることが特徴として挙げられます。

もう一つの特徴は、申立人側の代理人として弁護士が付かない例が結構多いことです。もちろん被申立人側には、ほとんどのケースで弁護士が付いておりますので、このことからみましても、申立人側の労働委員会での紛争解決の考え方が何となく分かるような気がいたします。

個別紛争の解決手段としてはいろいろありますが、現在労働審判制が使われている。しかも、かなり増えていると聞いておりますが、労働審判においては労働側に申立人弁護士が全て付いているというところからみますと、労働委員会は、当然ながら費用がかからない、あるいは申立てが労働組合

あるいは労組員そのものに許されている。したがって容易に申立てが可能であるということから、個別問題の解決手段として労働委員会を積極的に活用しているものと思われまします。すなわち、かなり多くのケースで、当初から申立人側は和解を視野に入れて申立てを行っていることがうかがえます。

第二点目は、和解に対する当委員会の姿勢及び和解に際しての三者委員の役割等についてお話をさせていただきます。これは前の方がお話されたことと若干重複すると思ひますが。

当委員会においては必ずしも文書化されたものはありません。しかし、会長から和解のメリットを踏まえた明確な指導方針が出されておりますので、これを受けて公労使三者委員は和解に対して共通の理解を持って、和解を重視した審査活動を行っております。事務局を含めて、調査期日のできる限り早い段階で、主張の聴取と併せて紛争解決の仕方について、双方から基本的な意向というか考え方を聞くように努めております。特に労働者委員の方には、申立人の本音をできる限り早い段階で聞いていただき、それを受けて、我々使用者委員として被申立人の意向を探るように努めております。

ただし、和解に対する評価は裁判官さんの間でも積極論と慎重論がございますが、私は、タイミングにおいて慎重論の立場に

立っております。と申しますのは、和解を試み、それが不成立で終わった場合に、結果として審査の遅延を引き起こすことになりおそれがありますので、それは極力避けべきだと思っております。たとえ申立人の本音が和解による解決であることが明確であるとしても、これに被申立人が同調するとは限りません。

私もこれまで何件も経験したことがありますが、合同労組事件の多くは企業内労組がない中小・零細企業が被申立人となっており、しかもオーナー経営者のケースが多いのです。突然労働組合、しかも見知らぬ外部の人から団体交渉に応じろと言われてパニックになり、売り言葉に買い言葉的に団交拒否、あるいは対応に不備が生じて不当労働行為に至る例はよくあることです。労働組合はある意味で、この面でプロですが、経営者は、あまりこういう事例を経験したことがないことから対応が不十分になります。また、心理的にも、突然外部から見知らぬ労組に乗り込まれて面子を潰されたと思ひ、徹底的に闘う姿勢を示す場合が、当初の段階では往々にしてみられます。被申立人が落ちつくまである程度時間が必要なケースが多くみられますので、使用者側委員としては、まず被申立人との間の信用関係、信頼関係を築いた上で、粘り強く説得する必要も出てくるわけです。

したがって、被申立人の主張をも踏まえ

て、審査委員の方々には、不当労働行為の成否に関して一定の心証を持っていたいただき、なおかつ、いつ和解を打診し、いつまで続けるのかについて三者委員が十分に意見を交わし、一致した方針を持つことが和解成功の基本的な条件であると私は考えています。

第三点目は、テーマに対してとるべき方針についてです。できる限り短期間で問題を解決する、あるいは審問に入れるようにするのが常道ですが、一方、その調査の過程で和解が可能かどうかを探ることもまた大切なことであると思っております。基本的には、和解の試みとともに審査手続も併せて進行させる、そのことが必要であると思っております。

和解を進めるに当たって、労使参与委員としては、申立人の意向が和解解決にあることが明白であり、しかも、被申立人もそれに応える意向を表明したとしても、早期に和解条件を検討して提示する、あるいは打診する前に、準備書面の一定の往復によって双方の主張が整理できるまでは、和解作業に本格的に入ることを控え、拙速に陥ることを避けるべきではないかと思っております。特に和解は、たとえ申立人が希望しても、被申立人が応じなければ成立しないわけですから、被申立人が和解条件を納得できる環境づくりのためにも、双方の主張整理を進めることが重要であると思っております。

ります。

合同労組は、企業内組合に慣れている我が国の企業にとって、まだまだ馴染みが薄いのが実情です。単なる解決金の獲得、配分の請負組織になるのではなく、真摯に労働組合活動をしていく姿勢がある限り、その姿勢は保護されるべきであると思っております。特に労使各側委員は、それぞれ当事者に対して主張・証拠を書面で提出するように説得することもまた、安定的和解を進める可能性や意義もあるわけですので、そのことから大切な役割であると思いません。

最後に、今後とも合同労組による和解を主目的とした申立てが増えることが予想されますが、常に当事者には、救済申立てはあくまで委員会の判定機能に則った紛争解決の手段であり、完全に当事者主義に立った運営では速やかな紛争解決につながらないことを踏まえた対応を求めていくべきだと思っております。

特に使用者委員としては、和解における使用者委員の役割の重さを認識し、被申立人が、大企業と違ってこの種の問題に未経験の場合が多いケースがほとんどですので、少し生意気みたいですが、これらのことを論じていくというか、相談に乗るような形で、良い解決に導いていくために尽力をすることが大切ではないかと思っております。

以上、意見を發表させていただきます。御清聴ありがとうございました。

労働者委員（神奈川） 竹田 邦明

最初に、第一議題の説明のところで、「最近の審査事件において、いわゆる合同労組からの」という言葉があります。もちろん、このテーマについては合同労組に限ったことではないと思いますが、神奈川県労働委員会における合同労組の申立ての現状について、初めに少し触れさせていただきます。

大阪、東京からお話がありました、神奈川県労働委員会におきましても、近年増加傾向にあります。暦年でみまして、平成一八年から三年間を追ってみました。平成一八年は三八件の新規申立てのうち、五〇％（一九件）が合同労組、平成一九年は三三件のうち、八五％（二八件）が合同労組、平成二〇年は三四件のうち、五六％（一九件）が合同労組からの救済申立てとなっておりまして、三年間の合計では一〇五件中六六件ですから、パーセントでいうと六三％になっています。直近の平成二〇年についてみますと、そのうちの四四件、合同労組申立事件の約七割を超える事件が議題の趣旨に言うところの二号救済の申立事件になっています。さらに、一号や三号も同時に申し立てている場合があります。

ら、これを含めると、合同労組から申し立てられた事件のほぼ全て、平成二〇年ですと、一九件中の一八件（九五％）が二号を含んだ救済内容を求めている事件になっております。なお、この平成二〇年の一九件の中では、いわゆる「駆け込みの訴え」が一四件（七四％）という数字になっております。

合同労組の和解に対する意向を合同労組からの救済申立書でみてみますと、形式的な記載要件に不備があるというわけではありませんが、その中の特に重要な要素である、「不当労働行為を構成する事実」という点での記載内容については、若干簡略的な記載となっている場合が間々みられます。こういう申立てのほとんどについて合同労組は、先ほどもお話が何回もありましたが、団体交渉事項の実質的な内容を労働委員会と和解によって実現しようとする傾向が考えられますが、これはまた、当たり前のことであると考えた方がいいと思います。

神奈川労働委員会では、第一回の調査期日まで間に、申立人及び被申立人の双方から「審査に関する意向回答書」という文書の提出をお願いしています。この文書において、合同労組の回答のほとんどが、和解については「条件によってはあり得る」と答えています。東京、大阪は事前には聞いていないようですが、神奈川は文書によってそれを最初に聞いております。ですから、合同労組の救済申立ての主な目的は、和解による解決に置かれていくということがうかがえるかと思えます。言い換えれば、合同労組の二号救済申立ての場合、救済命令を求めて徹底的に争う姿勢というケースはほとんどないと言ってもよいかと思えます。また、結果的に、これら二号救済事件のうち、六割程度が関与和解の締結になっております。それも、団交ルールよりは、団交事項の内容の和解となっているという事実もあります。

そこで議題に関してです。「申立人が和解を主目的として、主張や立証に不熱心である事案の進め方」ということになりましたが、神奈川県労働委員会におきましては、合同労組が主張・立証に不熱心であるとか、その主張・立証を疎かにするというようなケースはほとんどないと思っています。これは、合同労組が基本的には和解による解決を第一に目指しているもの、命令に至るケースも想定して主張・立証を行う姿勢を持つているからだといえるかと思えます。

先ほど、暦年で平成一八年、一九年、二〇年のことを申し上げました。この三年間

で神奈川の場合には二二の合同労組が申立てを行っておりますが、この二二の合同労組全てにその姿勢は当てはまっているといえるかと思えます。ただ、現実的には和解が整わないで審問を行って命令に至ったケースもあるわけです。私が関係した事件でも、昨年そういう事件がありました。

そこで、この議題に沿ってまた考えていかなければいけないわけですが、これも先ほど触れられておりましたけれども、被申立人の姿勢ということもあろうかと思えます。被申立人側が労使交渉に不慣れであったり、合同労組との団交承諾義務について理解がないということが原因となつて、結果的に団体交渉拒否事案として救済申立てに発展してしまつたり、また、審査の場においても自らの態度を固持して問題を解決しようとしなない、こういうケースも見受けられますが、これらについては、労働委員会から被申立人側に、団体交渉承諾義務について十分説明をして、解決に必要なアドバイスをしていくことも必要になっていくかと思えます。

以上申し上げてきたとおり、神奈川県労働委員会におきましては、申立人側が和解だけに固執して主張や立証に熱心でなかったり、審査手続の進行に協力的ではないというふうなケースはほとんどみられません。しかし、議題にあるように、実際に申立人が主張や立証に不熱心な場合はどのように

対応していけばよいかということですが、まず、合同労組にかかわる案件であるか否かにかかわらず、また、二号事件であるか否かにかかわらず、和解で解決するということは、紛争の早期解決という意味で当事者にとつて好ましい解決方法であることはいうまでもありません。しかし、労働委員会が申立てを全て和解で解決する義務を負っているものでないこともまたいうまでもありませんし、ましてや、審査の進行にあまり協力的でない当事者に対してまで当事者の意向や、言葉が悪いのですが、思惑を優先してまで考慮するのはいかがかと考えます。

仮に、議題のようなケースが生じている場合には、申立人に対して強く主張・立証を促すことはもちろんですが、その上でなお主張・立証に不熱心である場合には、それまでに提出された主張のみをもって、もう主張は出尽くした、尽くされたと判断をして審査計画を作成し、審問に入っていくこともまた、やむを得ないし、むしろ、そのことが迅速化のためには必要な場合もあるのではないかと思います。

なお、主張・立証に係る書面の提出を促す手段としては、労働委員会からある期間を定めて、書面において、当該事件の争点は何か、立証したい事項は何かということを求釈明し、これに回答させる。このことをもって、労働委員会が当該事件の主な争

点を整理し、審査計画を作成するという工夫が必要になるかと思えます。

私自身は、先ほども申し上げたように、主張・立証に不熱心な当事者というのはあまり経験がないわけです。むしろ熱心すぎて、あれもこれも主張して、争点や主張が逆にぼけてくるという事案があつて、その整理を働きかけるケースの方が多いかもしれません。

ただ、こういう当事者も当然いらつしゃるわけですから、これは合同労組に限つたわけではなくて、使用者側である場合もあ

使用者委員（和歌山） 小畑 英三

りますし、また、内容も二号事件には限らないわけですが、特に審査に非協力的な当事者に対しては、私たち参与委員からの積極的な働きかけが大きな役割を果たすと思えます。三者構成という労働委員会の特徴があるわけですから、この問題に対してもその特徴を活かした対応の仕方をそれぞれ工夫することが可能ではないかと思えます。前の方の御意見と重なつた部分もありますが、神奈川の方の状況の中から意見発表をさせていただきます。どうもありがとうございます。

和歌山県におきましては、類似事件の経験はございません。したがしまして、今回こういう議題をいただき勉強させていただきます。既に意見を述べられた三名の方、また私の後にも一名いらつしゃいますけれども、今日の皆さんの御発言を勉強させていただきます。非常に参考にさせていただけるものと、ありがたいと思っております。私どもも経験はないとはいへ、一応意見を述べるといふことですから、経験のない中で、ある程度の想定をして意見を申し上げたいと思えます。

まず原則論になるのですが、二号事件と

一つの手続を踏んで解決の道を歩まなければなりませんので、まずこの初期段階のところをきっちりしたい、それが一つの考えです。

労使関係の継続性ということからみますと、当然いろいろな努力をして、却下等という方法を避けて審査を進めるべきだというのが二番目の考え方です。

もう一つは和解のことです。和解というのは、和解の内容、また進行具合を判断して誘導すべきだというのが基本の考えです。これはできるだけ短期で解決する素晴らしい方法だと思えます。しかしながら、今まで皆さんがお話されたように、なかなか受け入れ難い状況にある場合が多いのではないかと、拙速を戒めたいと考えます。

これが議題に対する意見であるとともに和歌山県で発生した場合も、基本的にはそのように、和歌山県が目標にしているように、できるだけ早く、我々の場合は六カ月ぐらいで何とかしたいという目標を持っているのですが、そのぐらいで何とかしたいと考えます。

それから、団体要求事項の和解についても、これはしても構わないと思うのですが、もともと基本的原則になりますと、中立性、それから公正性、ここらを常に考えて対応すべきだと思います。そうでないと、公労使揃って問題解決にあたるという制度的なも

のはいいにしても、経営者側、いわゆる被申立人サイドから、本当に公正な進め方をしてくれるのだろうかという問題が起こったり、そういう風評が回りますと、この存在価値も薄れるという懸念も考えております。そこまですが我々和歌山県として考えた事柄です。

これから後は私事という感じで話をさせていたのですが、私自身は中小企業というか、零細企業のオーナーであり、経営者であります。したがって、今回こういう問題というのは非常に身につまされるというのでしようか、実感、身近なものとして考えております。それで、先ほどの回答を一つの想定のもとと申し上げましたが、想定というのは、まず中小企業である。中小企業の経営者というのは、会社の継続、利益等々にどうしてもエネルギーを奪われがちで、労働基準法を勉強しているのかと言われたら、はつきり言えない。また、本

当に地に足の着いた就業規則が出来て運用できているかどうかという所にも不十分な面もたぶんある。それから、会社に入社される場合の労働契約そのものも、十分できているとは思えない、そういう会社があるわけです。我々が和歌山県でたくさん扱う個別労働問題もそうしたものが非常に多いわけです。そういう中で問題が起きたときに、従来の個別でなく駆込み事件というこ

とで今回のような二号事件が起こるわけ

ですが、このようにことが起こったときに私のような経営者はどう感じるのかということをお話しておきたいと思うのです。

先ほどお話がありましたように、経営者は日頃の仕事に一生懸命で、労働問題に対する慣れもない中で、合同労組等、見知らぬ方から「うちの組合員の問題で」ということがあったときに十分慣れた対応ができるかという、たぶんできずに二号事件にまでいつてしまうのだと思うのです。私もそういう立場に立ちかねない人間だとしたら受けて立つのでしようが、不慣れでなかなかうまくいかない。そういう中で、二号事件であれば強制力はあるわけですが、強制力を持つて不当労働行為問題に来るのに、そこで審査を進める中で、(申立人が主張や立証に不熱心が故に)調査とか立証とかで時間を(余計に)かけられるのはかなわない、アンフェアじゃないのかという感じもします。

もう一つ。合同労組では団体の事件あるいは集団の事件があるわけですが、本当に集団事件なのか、これは単なる代理人と違

うかなという感じも持つ場合もあるかと思えます。

そういう中で私が使用者委員と考えたときには、ここら辺を考えたい。その中には、先ほども述べられたと思うのですが、我々が二号事件の結論を出す方法としたら救済があります、それ以外に棄却というのもありません。もちろん和解を重要解決法として置くのですが、全て救済するのかわからないことは、非常に慎重に両方の御意見を聞いて、粘り強く、また形式に流されず、

皆さんが立派なお話をする中で、私は非常に身近な話しかできませんが、そういうことが非常に大切ではないか、身近な人間としての発言をさせていただきました。あくまで知識がなく、経験も少ない者ですが、この話に対して皆さんの反論、御意見、御指導をいただくことを期待しまして私の発言を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

公益委員(長崎) 福澤勝彦

本議題は、二号申立事件において、申立人が救済命令、この場合は団交命令になるかと思いますが、そのような命令ではなく、

団体要求事項そのものに係る和解を強く望み、委員会が求める証拠書類等を提出しな

いたため審査手続が進まないようなケースに

おける労働委員会の基本的な考え方を問うものとなっております。長崎県労働委員会においては、議題のように証拠等が提出されないケースを取り扱った経験はありませんし、このようなケースに対する審査の進め方に関する具体的な申合せ等も行っておりません。そこで、私なりの考え方を述べさせていただきます、併せて、類似とはいえないかもしれませんが、事例を一つ御紹介したいと思います。

本議題を拝見したときにまず感じたことは、これは本来あつせん制度の中で解決が図られるべき事案ではなからうかということでした。あつせん事件であれば、相手側は、あつせん手続に応じない自由もありますが、不当労働行為事件であれば、通常は出席せざるを得ないわけです。つまり、議題の申立人は、不当労働行為救済申立制度を利用することによって、被申立人の出席を確保した上で審査手続に必要とされる主張・立証を行わずに、あつせん制度で期待される成果、つまり紛争の本身そのものの解決を得ようとする、言葉はちよつと強いです、強制あつせんといった制度を創設するようなものではないかと感じたのです。

このような場合に、申立人が望むような形で和解の方向で進めていくと、申立人の意向に流されすぎているか、そのことで労働委員会の中立性というものが疑われることになってしまうかという問題も生

じるおそれがありますので、非常に悩ましい事案であると思います。

審査事件であることに重きを置けば不当労働行為の有無を判断しなければならぬわけですから、証拠等の提出が必要不可欠となります。そうすると、委員会が求めているにもかかわらず、申立人が提出しない以上、提出された書証等で審査計画や争点整理を行い、そのまま手続を進めていって不当労働行為の有無を判断すればよい、すなわち命令を出せばよいといった考え方もできそうです。申立人にも一定の非といえますか、自分たちの都合だけで制度を無視するかのような感がありますので、当然成り立つものと思います。ただ、そのような考え方で進めてよいのかというと、労働関係の正常化を目指す労働委員会としては、いささか性急にすぎるとは気がいたします。今差し当たつての問題は申立人が証拠等を提出しないということですので、その理由をもう少し把握した上で、どう対応すればよいかを判断する必要があると考えるからです。

そこで、提出しない理由をみてみますと、団交命令よりも団交要求事項に係る和解を望む申立人の強い思い、つまり団交要求事項、紛争の本身といえるかもしれません、この問題が解決しない限り、団交をするだけでは真の解決にはならない。これを労働委員会が解決してほしい、そういう思いが

あると思います。この場合、申立人は本身の問題そのものに対するあつせんの解決を望んでいるわけですから、単に団交拒否に当たるか、誠実に団交を行ったといえるかといった形で争点整理を行つても納得しないでしょう。むしろ、そのような形で審査手続が進むことを防ぐために提出を嫌がっているのかもしれない。嫌だからといって提出しなくて済むというものではない、申立人がこのような思いを持つことと自体は、往々にしてあることかと思えますので、和解の方向について考えてみることも必要ではないかと思えます。

審査事件における和解につきましても、各労働委員会においてこれまで相当の実績を挙げていますが、闇雲に和解を行つてきたわけではないと思えます。審査を進める中において、当事者双方にとつて和解による解決が望ましいという感触を得た上で行っているものと思えます。このような感触を得るためには、当該紛争の本質を理解する必要があり、それが、それにはある程度の事実関係を把握しなければ難しいのではないのでしょうか。そうすると、やはり、申立人には証拠等を提出してもらわなければいけなくなりそうです。

なお、この提出によつて被申立人側の態度が硬化し、かえつて和解の妨げになるのではないかと懸念もあるかもしれません、和解作業の際に当然必要となる情報

でしようから、やむを得ないものと考えます。むしろ、この情報からみえてくるであろう紛争の本質の方が重要となつてくるものと思えます。また、これらの証拠等は、仮に、和解作業が成就せず審査手続に入ることになつた場合においても役立つものと思えます。

そう考えていきますと、申立人に対してはあつせん事件ではないと釘をさしつつ、審査手続の中で和解作業を行うためにも、最低限の主張・立証が必要であることを理解させ、その提出を促すという方法が有効ではないかと思えます。審査指揮の中で、釈明等を行つていくことはもちろんですが、このような場合においては参与委員の比重が大きいのと思えます。これらの提出がなければ、労働委員会としても和解作業ができないことについて助言・指導や説得を行いながら理解を求め、提出を促すわけです。それでもなお申立人が全く提出しない場合には、肅々と審査手続を進めていかざるを得ないのではないかと、それもやむを得ないのではないかと思えます。申立人から証拠等が提出され、和解による解決が当事者双方にとつて望ましいという感触が得られたならば和解作業に入っていくことになります。

ここで紛争の本身そのものにまで踏み込んだ和解を目指すのか、それとも最終的には当事者の自主交渉による解決を目指すの

かということになります。それは、どちらがよいと一概に言い切れるものではないと思います。それぞれの労委の考え方もあるでしょうし、ケースごとに対応が異なることも十分考えられることです。本県労委においては、積極的に自身にまで踏み込んだ和解を行った事例はないようです。その代わりに、単に団交が行われればよいとするものではなく、自主交渉を行わせるに当たってのポイントや、問題を解決するための道筋等を指摘することにより、解決に向けての土台づくりに意を用いた和解を行ったケースが見受けられます。いずれの手法を採るにしても、大事なものは、当初にも述べましたが、労働委員会の中立性を疑われないように留意することだと思います。審査委員としては、そのようなことがないよう参与委員と十分に連携をとりながら和解作業を進めていくことが肝要であると考えます。

最後に、二号申立事件における和解の事例を御紹介したいと思います。ある市が設置している公立病院の非常勤配膳パート労働者の賃金改定ルールをめぐる事件ですが、これまで人事院勧告を基にして団体交渉の上改定されていた当該パート職員の賃金について「市の正規職員と同じように改定時期を遡及させるルールの有無」が真の争点になったものです。

事案をかいつまんでお話しすると、平成

一九九年度賃金改定について、一九九二年二月に申立人組合が要求書を提出したところ、三月に市は「貴職と合意しております一定のルールを基本としながら適宜協議を行い実施していく」旨の回答を行いました。そして、人勧後の二〇〇一年一月に第一回団体交渉が行われましたが、病院は「給与改定時期を遡及しない」旨回答しました。実は、一九九四年四月から当該病院が地方公営企業法の全部適用となり、使用者側の交渉当事者が変更になっておりましたので、市ではなく病院が回答したものです。

組合は、市の正規職員が実際に遡及されるのであるから、これは一九九三年三月に市が行った回答、つまり「一定のルールを基本としながら協議し実施する」という回答を否定するものであるとして反発し、再検討を求めました。しかし、交渉は平行線をたどり、二〇〇四年四月の第三回交渉において、病院から「遡及しない」旨の最終回答が示され、交渉は決裂となりました。そこで組合は、これは過去の交渉過程を否定するものであり、人勧に基づき市職員の賃金改定ルールのとおり回答し、協議しなければならぬとして二号申立てに及んだものです。

この事件においてまず感じたことは、いざばんの問題となつていく賃金改定のルールについて、双方とも「一定のルール」の存在については確かに共通認識があるのであるが、肝心のその中身についての認識が共

通とはなっていないのではないかという印象があったのです。そのため委員会としては「一定のルール」そのものについて共通認識を持つための自主交渉を促すことにいたしました。このとき交渉主体が変更になっていたもので、病院に対しては、従来交渉を行ってきた市との連携を密にして、実質的な交渉ができるように十分準備した上で交渉に臨むよう、併せて要請いたしました。この自主交渉によって、懸案となつていた「一定のルール」について双方が共通認識といえますか、主張する内容についてお互いに認識できるようになりました。

これを受けて和解作業に入ったわけですが、その中で病院側に、一九九年度分について遡及適用が可能かどうか。また、それが難しい場合には、一九九年度遡及相当分に対して何らかの配慮が可能かどうかについて検討を求めたところ、前向きな回答が示されたため、本件は和解により解決となったのです。この事件は、問題解決のカギである「一定のルール」の中身について自主交渉を促し、その結果、双方が共通認識を持つことができたことによつて和解による解決に至つたものであり、今後の労使関係の正常化のためにも適切な解決となつたものではないかと自負しているところです。なお、この事例は証拠もきちんと提出され、審査手続が停滞していたものではありませんが、議題のケースとは状況が異なる

りませんが、何かの参考になればと思います。以上をもつて私からの発表とさせていただきます。御清聴ありがとうございました。

意見交換

○石田委員（青森・公） 第一議題につきまして、趣旨説明を踏まえて意見を述べさせていただきます。既に多数の皆様方がすぐれた見解を先ほど発表されております。私自身大変に勉強になりました。私からは極めて基本的な事項を改めて確認させていただきます。趣旨で話をいたします。

当県では例題のような事案を取り扱った経験はございません。ただ、一般的に本議題の問題につきましては、二点の考察が必要ではないかと私は考えております。それは、当然のことですが、不当労働行為申立事件における労働委員会の和解の権限、機能をどの程度重視するのか。この点は法律上及び政策上の検討が必要になると考えます。第二に、本件にあるような設例、趣旨説明にあるような、申立人が合同労組の事件をどのように評価するのか。一般的に言われていることは、個人が会社との間で雇用関係上のトラブルが発生した後に、合同労組の名において不当労働行為の申立て

をして、トラブルが解決した途端に合同労働組を脱退する例も少なくないと聞いています。このような現実をどのように評価すればよいのか、この点の考察も必要と考えます。

さて、第一点の不当労働行為の審査と救済の件ですが、当然といえば当然、労働委員会の最も重要な権限の一つです。この救済手続はあまりにも基本的なことですが、労働委員会規則三十二条の二項三号で、不当労働行為をなされた者が救済を求める限りで行う申立主義を採られております。

この結果、審査の対象も申立ての対象とされた不当労働行為を構成する具体的事実に限定されます。したがって、本件のように申立人が主張や立証に不十分な場合、この不当労働行為を構成する具体的事実や主張が明確でないために、往々にして審査委員に当たる立場としては、この最初の段階で主張整理において苦慮いたします。また、審査計画の策定も遅れがちになります。これでは平成一七年施行の労組法改正が目標としました、審査の迅速化と的確化という要請には当然反することになりますから、一般的に、このような申立事件はやりたくない、抑制的に扱うという考え方もあり得るわけです。

しかしながら、現実にはこのような事件が起きた場合、不当労働行為救済制度の目的が、不当労働行為を是正することによって、

将来の労使関係を正常化し、安定化を図る。この目的を図るために、一七年施行の労組法改正は、明確に労働委員会の和解権能を二十七条の十四の規定によって法律上認知しているわけです。これはあまりにも御承知のことではありますが、改めてこの規定をきちんと理解したいと思えます。

そこで審査においても、主張整理が不十分な場合であっても、申立人の真意が具体的事案の早期話し合い解決にあることが察知できれば、使用者側の対応等に即して、もちろんタイミングを考慮しながら、適宜積極的に和解を進めることが期待されると考えます。もちろん、そのタイミング等具体的な条件等においては困難なところがございますが、和解が成立しないときには原則に戻りたくない、そして不当労働行為の審査を進めていくことになりません。

事例の中でいろいろ苦勞をされた経験もあるようですが、あまりにも申立人が主張整理に熱心でない、あるいは促したことについて協力的でないのであれば、肅々と申立てを棄却するか、場合によっては取下勧告もするという強い態度で臨むことも必要ではなからうかと思えます。

次に、合同労働組のような事件で和解による解決がなされても、当該労働者の方は合同労働組と日常的なつながりがない。企業内組合でないために、解決した後には合同労働組を脱退することが少なくないと聞いてお

ります。そのような場合であれば、単に一過性の出来事に終わってしまいます。労働委員会が期待する「長期的な労使関係の安定」という要請とは相容れない結果になることは否めません。望ましくは、企業内の労働組合を結成し、企業内で労使問題を解決する方が、各企業が置かれている状況より反映した労使交渉ができることは当然です。従業員全体が抱えているいろいろな問題に対する確に対処して解決できる確率は高いはずですが、

これが望ましいのは当然ですが、残念ながらというべきか、今日の労働組合の組織率が低下している現実、そして、非正規労働者の割合がこの数十年極めて増えているという現実をみますと、労働紛争をめぐるといふ紛争解決手段の多様化は望まれるところがあります。また、本件のような合同労働組の不当労働行為申立てを一概に否定することできないでしょう。消極的ながら、法的救済の道を狭めることはできない、適当でない、このように考えざるを得ません。

○松本委員（愛媛・労） 愛媛県労働委員会では、平成一一年度以降に係属した審査事件二〇件のうち、御提案のあった、いわゆる合同労働組からの第二号救済申立事件は二件しかなく、いずれも関与和解により、比較的短期間に終結しております。

これは平成一六年に申立てがあった事件

であります。所要日数が九七日、調査は二回。本年度に申立てのあった事件は第一回調査において終結し、所要日数は二八日でした。いずれの事件も、申立人側は弁護士を代理人を付けず、早期和解を期待しての申立てでありました。具体的に申し上げると、平成一六年度に申立てのあった事件は、上司からのいじめに堪えかねたとして自ら会社を退職した労働者が、気持の整理がつかないとして合同労働組に加入いたしました。組合は会社に対して、謝罪等を求めて団体交渉を申し入れたわけですが、会社は、社内調査の結果、労働者に対するいじめの事実はなかったとして団体交渉を拒否いたしました。そのため組合は当委員会にあつせん申請を行いました。会社があつせんを拒否したため取下書を提出し、改めて不当労働行為の救済申立てを行ったものです。

会社は当初、調査開始通知書の受取自体を拒否しましたが、あつせんとの制度の違い等の説明を受けて調査に出席し、いじめのなかったこと、あるいは組合の団体交渉申入れ事項は会社に謝罪を求める内容で、適法に団体交渉を求め得るケースに当たらない等と主張いたしました。

当委員会は組合に対して、団体交渉を申し入れたときに組合が雇用関係を争つたことは認めたい等と説得するとともに、双方に、紛争の早期解決の観点から労使の

合意を探りました。この結果、団体交渉ではなく、協議を実施すること等を内容とする和解協定書が締結されました。そして、組合は取下げ書を提出し、終結いたしました。

本年度に申立てのあった事件は、派遣会社に勤務していた労働者が、契約更新をした約三週間後に、派遣先から受入れ減の通知を受けた会社から契約の終了を告げられたとして、合同労組に加入いたしました。

組合は会社に対して、雇止め撤回等を交渉事項として団体交渉を申し入れ、二回の団体交渉を開きましたが、会社は団体交渉において、組合側が大きな声で威嚇した、あるいは恐怖を感じたとして三回目以降の団体交渉を拒否した。このため組合は、当委員会に対して不当労働行為の救済申立てを行ったものです。

調査において会社は、組合から威嚇され、恐怖を感じたとして、謝罪がなければ和解には応じることができない旨を強く主張いたしました。会社は団体交渉の経験がなく、組合との団体交渉に不信と不安を感じているようでした。一方、組合側は、会社が団体交渉に応じるのであれば和解に応じる意向を示すものの、会社の主張は言いがかりで、対応も不十分であると主張いたしました。このため、会社の主張等には組合が遺憾の意を表すること、及び録音等を組合が認めること、組合側の主張には会社が遺憾の意を表すること等、それぞれの主張に配

慮した和解協定書案を示し、調整した結果、和解協定書が締結され、組合は取下げ書を提出し、終結いたしました。

次に、労働委員会としての基本的な考え方、採るべき方針であります。近年、初めから和解的な解決を求めすぎ、強制力のないあつせんを選択して不満足な状態を受け入れており、それが必ずしも良い結果を生み出さないとの指摘もありますが、私は、平成一六年の本総会において、不当労働行為事件の和解についての取組について意見発表する機会を得ました。その際に、長年労働者委員として様々な労使とかかわってきた経験上、不当労働行為事件は将来の労使関係安定化の観点から、労使双方に最大限の努力を促し、和解で解決すべきとの考え方を述べさせていただきました。また、使用者側があつせんには応じないが、不当労働行為の救済申立てには不満ながらも応じる場合も、先ほど申し上げた平成一六年度の事件のように、あります。また本年度の事件も、合同労組の話として、会社は任意の制度のあつせんには応じないのではないかと、やむを得ず不当労働行為の救済申立てを出されたようです。

このような団体交渉要求事項の和解を目的としている申立て自体も、労働者派遣等昨今の労使関係をみますと、否定されるべきものではないと考えます。しかし、調査期間が相当長期にわたるのは本末転倒です。

このため、御提案のような事案に当たっては、早期に和解に馴染むあるいは和解すべき事件か、それとも肅々と命令を出す事件であるかの見極めの確に行い、和解に馴染まない事件に当たっては、煩わしさで思うようにならず、もどかしい感もあります。委員会が求める主張・立証にかかわる書面の提出をなぜ求めているのか等を、中立性に配慮しつつも、分かりやすく丁寧に説明することが必要であると考えます。

事件の見極めには、担当委員がその事件の当事者や事件の性質、内容をどれだけ正確に理解し、当事者の本音をいかに正確につかむが必要であると考えます。ここでいう当事者の本音とは、単に和解に応じる意向にとどまるのではなく、争いの本質的な部分について当事者がどのように考え、何を求めているのかということも含めてのことです。結論としては、不当労働行為の救済申立事件であっても、和解を前提としたものであれば、和解に向けて努力すべきではないかと私は思います。

○中川委員（熊本・使） 熊本におきましては議題のような事例はありませんが、労働委員会として基本的な考え方、または採るべき方針として、これまでの御意見とかなり重複する部分もあるかと思いますが、意見を發表させていただければと思います。

議題にあります、申立人から申立事項に

ついでに主張や立証に係る書面の提出がないときに、早期に申立てを棄却するのか、それとも和解手続を粘って進めるのか、このどちらかのスタンスに軸足を置くことになると思います。不当労働行為の申立てに対する審査手続ですから、原則、申立内容であるところの団交方法だけについて審査手続を進めることになるかと思えます。しかし、紛争を解決するという労働委員会の役割、あるいは和解手続の重要な役割から考えますと、申立内容に限って審査手続を進めるとするのは、考え方として少し狭量ではないかと考えております。

御存じのように、不当労働行為救済申立事件において、多くが和解によって解決されていますが、改めて、和解手続のメリットとして次の三つが挙げられるのではないかと思います。一つが、命令による解決に比べて早期解決が図られること。二つ目は、係争事件、未係争事件を含めて、その時点における労使紛争の全面的な解決が図られることが通例であること。三つ目は、和解解決の内容は今後の労使関係をも視野に入れた合意がなされることが少なくなく、結果、団結権侵害事件の再発予防の意味を持つということだと思います。このようなことから、和解手続は不当労働行為審査手続上、大変重要なものだといえると思います。

そうしたことから、和解手続を前提として考えるわけですが、残念ながら、被申立

人に和解に應じる考えがない場合においてはどうするのだということになってくるわけです。申立人が申立内容でない団交要求事項に関する和解手続を進めるために、いたずらに申立内容に係る書面の提出を遅らせ、その結果、調査期間が長期に及ぶということになると、やはり問題があるのではないかと考えます。したがって、被申立人に和解に應じる考えがない場合において、申立人が団交要求事項の和解手続を進めることを目的に一定の提出期間を設けても主張や立証に係る書面を提出しなければ、申立事項について主張又は立証がないとして申立棄却の判断を示さざるを得ないのではないかと考えます。

以上をもちまして意見発表とさせていただきます。

○道幸議長 ありがとうございます。以上をもちまして第一議題の議事を終了いたします。御協力ありがとうございます。

