

# 中央 労働時報

第 1228 号

労働委員会の窓から

宮崎県労働委員会会長 日野 直彦

特別論考：労働委員会における和解を推進するために

福岡地方検察庁検事

(元中央労働委員会事務局第一部会担当審査総括室付審査官)

高垣 陽平

連載：評論・労使関係法 (第90回)  
組合掲示板からの掲示物の撤去と  
不当労働行為の成否

早稲田大学名誉教授 石田 眞

連載：労働委員会の風景 (第7回)  
労働委員会における研修

北海道大学名誉教授 道幸 哲也

[不当労働行為事件の審査]  
[集团的労使紛争の調整]  
[個別的労働紛争のあっせん]  
[实例 労働審判 (第83回)]  
[不当労働行為事件の行政訴訟]

労使関係  
と  
労使紛争  
の  
専門誌

一般財団法人

労委協会

2

2018

## 労働委員会における研修

北海道大学名誉教授 道幸哲也

昨年一二月に北海道労働委員会の判例研究会は三五四回を数えた。就業中の類繁なチャット等を理由とする懲戒解雇と賃金控除のあり方が争われたドリームエクスチェンジ事件東京地判を取り上げ、どのような観点から労働時間を問題にするかについて多様な観点から議論がなされた。

研修機能の強化は二〇〇九年から活動を開始した「労働委員会活性化のための検討委員会」の検討対象であり、その第一次報告書は労働委員会の認知度を高め、職員・委員の資質向上を目的として以下のような提言をしている。

- (1) 労働委員会制度の認知度を高めるための方策として、①わかりやすいホームページの作成・充実、②労働組合、使用者団体、法テラス等への周知と連携、③マスコミを通じた情報発信の工夫、④労働委員会の愛称等の採用、⑤「労働委員会の日」や周知月間の創設。
- (2) 委員及び事務局職員の資質の維持・向上を図るための方策として、①委員及び事務局職員への研修の実施、②情報・資料の共有、③事務局職員の専門性を高めるための人事上の配慮、④中央労働委員会・自治体間、自治体相互間の人事交流など。
- (3) 紛争の未然防止のための方策。

## 三五年近く続き定着

ところで、北海道労働委員会では研修につき先駆的取組をしていた。もう四〇年近くも前になるが、一九八二年に北海道労働委員会の公益委員になり合議等に参加した時にショックを受けたことがあった。事案の詳細は

忘れてしまったが、労組法二七条の「継続する行為」の解釈が問題となり、担当していた事務局職員が関連する事案として配転後の解雇の例を出して資料説明をしていた。ところが当時のホットな争点である査定差別については全く触れなかった。これでは困る、適切な議論ができないと感じた。それが判例研究会を作ろうと思った直接の動機であった。

労働法の研究のためには裁判例、それも最近の判例の知識が不可欠である。是非何らかの形で研究会を作ったらと気軽に進言したところ事務サイドは意外にも強く難色を示した。今思えば隔世の感がする。「すぐやめるような研究会なんて無駄でしょう」、「特定の先生が指導することは公正上問題がある」、さらに、研究会は公務に当たるかまで問題にされた。やらない理由は無限に見つかるものだ。他方、積極的に支持するグループもあり一九八五年一月にやつとのことですたートを切った。すぐ終わると揶揄された研究会も月一回（最近は二月に一回）のペースで三五年近く続いており、北海道労働委員会に定着している。まさに継続は力である。

では、労働委員会における研修の目的は何か。

その一は、労働法の知識を得るためである。労働委員会の役割は不当労働行為の救済と労使紛争の調整であり、いずれも労使関係や労働法の知識が不可欠である。実務を通じて労働法の知識をそこそこ知ることができると体系的なそれになるとお手上げである。大学で労働法を学んでも多少用語に慣れていただけでなかなか使い物にならない。職場のリアルに直面する労働委員会としては、その時々々の労働法上のホットな問題を知らなければ適切な仕事ができないのは当然である。研修もしないで今までどうしていたのだろうか、というのが当時の正直な感想であった。

その二は、職場で議論する機会を増やすためである。個別案件の処理では、委員も担当職員も活発に議論をする。ところが、審査課や調整課としてさらに労働委員会全体での議論は案外低調である。その点、研修として特定の事件を何人かのグループで報告すると、事案の特徴や裁判所の判断

内容、どのような法解釈が適切かについての議論がなされ、担当している  
 事案処理への示唆についてまで話題になることもある。通常一緒に仕事を  
 しない相手と議論することによって労働委員会全体の仕事内容への理解も  
 深まることも期待した。

### 研修の延長としてワークショップ教育も

研修内容は、原則的に最近の注目すべき労働判例を素材に発表者を決め、  
 事案の概要、関連裁判例、判決の評釈について報告し、私が若干のコメン  
 トを述べ、後は自由に議論するという手順である。裁判例の選択について  
 は、基本的な最高裁の裁判例と理論的もしくは事実関係上注目すべき下級  
 審の事案を取り上げた。報告内容は当初はどうかと思ってもあったが、  
 回を重ねるほどに一定のレベルを維持するようになってきた。とりわけ、  
 事実関係については精緻にかつ手際よく要約する例が多くなった。ただ、  
 あまり詳しい報告になると参加者の集中力が続かなくなるとともに議論の  
 時間が足りなくなるので報告者全員で概ね三〇分で終わるように指導をし  
 ていた。「調べたこと」や「知っていること」と判例研究上重要なことは  
 違うことも折に触れて話した。

この研修については、在任中は私が、退任後は公益委員で小樽商大教授  
 の国武英生先生と私が交互に先生役をしている。職員以外に委員や労働委  
 員会以外の参加者も増え、活発な議論がなされている。とはいえ、次のよ  
 うな課題も残されている。

新規に労働委員会に配置された職員とベテラン職員とではキャリアや理  
 解能力に差があり、判例研究会は新規職員には難解すぎることである。と  
 はいえ、あまり程度を下げると職場研修としての意味がなくなる。どのレ  
 ベルで議論するかは旧くて新しい問題である。議論の仕方については、参  
 加者どうしの議論よりは先生の意見を聞くパターンが多い。参加者が増え  
 るとこのような傾向はやむを得ないので、判例研究会報告の準備中の議論  
 に期待することになる。大学のゼミでもゼミ時間中よりもその準備段階で

のほうが自由で活発な議論がなされていた。先生と生徒という関係になる  
 とどうも正解志向になり、ご意見拝聴とならざるをえないからである。

また、判例に慣れてくると妙に法律論にこだわることも多くなる。精緻  
 な法律論もすてがたいが、法律家どうしの研究会ではないので具体的な利  
 害や普通の人のセンスをふまえた議論も重要である。紛争解決の観点から  
 は、法的な処理の限界についても目配りが必要である。とはいえ法理論が  
 重要ではないことを意味しない。よく理論だけでは解決できないと言われる  
 が、理論を知らない人からは言われたくない言葉である。

なお、前述の第一次報告書では、紛争の未然防止のための方策として、  
 「学生、生徒への労働関係法に関する基礎知識の付与については、一般市  
 民等に向けた労働関係法に関する情報提供等の一環として重要な方策と考  
 えられるが、教育現場における取組状況の進展等を踏まえつつ、今後議論  
 していくべき課題」との注目すべき指摘もなされていた。研修機能の延長  
 として労働関係法に関するワークショップ教育も労働委員会の今後の役割と  
 考えている。

ところで、判例研究会については、旅河雅一「北海道地労委事務局の判  
 例研究会について」(中央労働時報九八九号)、研修・広報活動については、  
 拙稿「北海道労働委員会の広報・研修活動」(労働法律旬報一七六二号)、  
 また活性化検討委員会については拙著『労働委員会の役割と不当労働行為  
 法理』(日本評論社、二〇一四年)一一二頁以下を参照されたい。

(終わり)

