

中央 労働時報

第949号
臨時増刊

監修 中央労働委員会事務局

第53回(平成10年11月11日~13日)
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

間の経済成長の軌跡を五年ごとに、どのくらい平均成長率で伸びたかをグラフにしてあるものです。左側が名目値であり、右側が実質値です。実質のほうで見たほうがよろしいかと思いますが、一〇%ほどの成長を遂げていた高度成長期が終わって、第一次石油ショック以後、今度は安定成長を遂げ、やがてバブルを迎えて、そのあとはご存じのとおり、厳しい経済成長になっております。

このように我々は、この三〇年あまり間に一挙に経済における大國化をいたしまして、経済面において、現在のような状況になったわけですが、ではその間、一体労働者の状況はどうなったかを数量的にだけ第二図で確認させていただきたいと思えます。

棒グラフは左が目盛りで一、〇〇〇万人単位、数字は一万人単位です。その中における雇用者の比率、つまり、雇用労働者の比率は右側の目盛りで、パーセンテージです。これは折れ線グラフで示してあります。ご覧になればわかりますように、この間に全就業、働く人たちの数は四、七〇〇万人から六、四五六万人ほどに増えましたが、その増え方は五割程度です。しかしながら、大きく伸びたのは雇用者の数で、昭和三〇年には一、八〇〇万人ほどでしたが、平成七年には五、三〇〇万人ほどになりました。この間における全就業中の雇用者の比率は、昭和三〇年が四四%で、労働法の

適用対象になる雇用労働者は全就業者の半分にも満たない状況でしたが、現在は八二%と、大部分の人が労働法の適用対象になる雇用労働者になっています。その結果、これほど数が増え、また比率が高まったことから、労働者中、とりわけ雇用労働者における多様化、タイプの違いが目につくようになってきたわけです、これが第一点目です。量がこれほど増え、比率が高まったということは、当然内部に多様化を包含するようになっていないかという点とです。

次に争議行為、組織率の動向ですが、これらの細かい点は皆様のお手元に事前配布された「労使関係法研究会の報告書」のほうで丁寧に扱っていますので、ここでは少し視点を変えて簡略にしたものを第三図および第四図で示してご説明したいと思います。

第三図は、集団的な労働争議の件数の変化を、ほぼ五年ごとに見たものですが、これによりまずと、第一次石油ショック直後の昭和五〇年ごろをピークとして紛争の件数が落ちてきています。他方、労働関係の訴訟等は第四図に見られるように増えてきています。とりわけ平成に入ってバブルがはじけた以後、紛争件数が急速に増えてきているのは、皆様ご存じのとおりです。

四二頁の第一表、これは労政主管事務所における相談窓口が扱った相談件数の推移

です。平成になってからの九年分がこの表にまとめてありますが、平成元年度の合計件数七万五、〇〇〇件余は、平成九年度には一、一萬一、〇〇〇件余になり、実に五割方相談件数が増えています。その内容は表2の中で、いろいろ項目ごとに分類がしてありますが、労使関係の相談は、平成元年には相談件数中の約八%でしたが、平成九年には四%ほどに下がりました。それに対してほかの項目値がかなり増えたわけです。

こうして我々は、紛争の状況、あるいはそれを支えるというか、その背景になる実情におけるこうした戦後の急速な変化を見たと、現行労働組合法ができた昭和二四年の組織率は五五・八%、組織労働者人数は六六六万人ほどでしたが、昭和四五年ごろには三五・四%の組織になりました。ただし、組織労働者数は一、一六一人、平成九年度では組織率二二・六%、組織人員一、二二九万人になったわけです。すなわち組織率は、かつての半分以下になりましたが、組織人員では二倍になっているわけです。

こうした労使関係の変化を受けて、労使紛争処理でも新たな課題を我々は迫られていと思われれます。それを次にご説明します。紛争処理法というのは伝統的な言い方では、労働訴訟法とか労働争訟法などと呼ばれてきた分野ですが、このような紛争処理の手続的な側面は、先進国における労働法

では、労働法の中に重要な体系、位置付けとして存在します。個別的な労働関係の分野の法、団体的な労働関係の法、それから少し離れた所にある労働市場をめぐる法、さらに紛争処理をめぐる法、これらが四本柱です。しかしながら、日本では労働紛争処理法の分野は、これまであまり積極的に議論されてこず、むしろ伝統的には公共部門の労働法が四本目の柱として挙げられている場合のほうが多かったと思われれます。

この労働紛争処理法がどれほど大事かは原理的に考えればすぐにわかります。なぜならば権利は紙の上に書いただけではほとんど意味がなく、紛争を現実に簡易、迅速、適正に処理できるようなメカニズムが整っていない所では権利は絵に描いた餅になってしまうからです。したがって、権利の実現のために先進国では、実は逸早く一九世紀末から二〇世紀初頭にかけて労働裁判所、労働審判所といった個別紛争を扱う機関が生まれ、またそれに関する法の研究が盛んに行われてきました。

ところが、日本では契約的な議論が伝統的に薄かったこともあったのでしようが、戦後、労働法を作っていくときに、当初の設計で、このような個別紛争の処理に関して正面から扱った考え方がなかなか出ず、労働者は一人では弱くて、団体を組んで処理をしなければいけない。したがって、その団体が組みやすいように不当労働行為制

度のような枠組みを作り、また争議行為等が問題解決のために自助努力の道を開く。その争議がうまくいかなかったときに、初めて国家は争議調整等の助力をするという構造的な設計がなされました。その意味では、個別紛争というのは、労働組合の中で扱ってもらうか、そうでなければ裁判所に行くという基本的な考え方だったように思われます。

もつともこのように言い切りますと、やや言い過ぎで、実は労働基準監督署、あるいは女性少年室（かつての婦人少年室）みたいな所が、行政的に紛争のうちのある部分を扱って、これに対応するというメカニズムも確かに作られてはおりましたが、それが扱う事件の範囲は限られていて、さまざまな個別紛争のすべてを扱うようにはなっていないなことは、皆様ご存じのとおりです。

こうしたいわば西欧型の労働法を考えると、積み残してきた個別的な労働紛争にどのように対応するかという問題が、最近の実務における変化の中で改めて切実な問題として提起されてきました。したがって、これは単に団体的な労使関係が後退的な基調にあるから個別紛争処理の必要が出てきたのだということだけではなく、それ以上にそもそも労働法というのは、どのような体系性を持っていたのか、あるいはこういう紛争処理法というのは、原理的にど

のように位置付けるべきかということから、我々は考えてみる必要があるのではないかと思っています。

そこでこうした新しい課題に対して、最近労使双方をはじめ、研究者、あるいは実務家の皆さんが、さまざまな提案をするようになってきました。連合と日経連がそれぞれの立場から提案されました。詳しくは後ほど語っていただきますが、連合は労働委員会の内部でこのような個別的な労働紛争を扱うメカニズムを考えたらどうかという提案をされ、それに対して日経連側は民事調停という制度で個別紛争を扱ったらどうか。そのほうがいろいろな面でよろしいのではないかとという提案をされたわけです。

また労使関係法研究会では、この間出たさまざまな改革案を、いろいろと取り上げ、そのメリット、デメリット等を説明しています。考え方としてメリット、デメリットがいろいろあるということは、報告書の六頁以下で議論がなされています。検討の対象になつているのは、労働委員会が個別紛争をも扱うようになる場合に、どういったメリット、デメリットがあるか。雇用関係委員会という形で労働委員会を抜本的に組織改革をした場合はどうなるかという考え方です。三番目が、労政主管事務所の活用案、四番目が民事調停制度の活用案。五番目に、最近浮上している都道府県の国の

出先機関を統合した労働局で個別紛争を扱うという考え方。さらには消費者保護の分野で、大変目覚ましい成果を上げてきている消費者保護関係のシステムに範を倣って、雇用関係相談センターみたいな相談窓口を設けるというアイデアなどです。細部は報告書をご覧になっていただきたいと思えます。

こうしたそれぞれのアイデアは、相互に排他的な提案と、組み合わせる相互補完的に機能するものがあるように思いますが、重要なポイントがいくつかあります。第一番目に、いまのように個別紛争を扱う機関があちこちに分散していると、ごく普通の労働者は、一体どこに自分の問題を持ちかけていったらいいか、全く見当がつかまません。その意味ではタライ回しなどを避けるためにもワンストップサービスという、ある一カ所に行けば、そこで相当程度の情報を提供してもらえ、相談に乗ってもらえる、行くべき機関を適切に指示してもらえといったサービスが必要を痛感しております。

また個別紛争の場合には、最初からすべてが裁判所の判例に出てくるような病理現象を示すわけではなく、多くの事例は情報を正しく提供する、当初の相談に乗るといっただけで解決しており、こうした相談と情報提供の役割は、大変大きいように思われます。

また紛争がそれだけでは済まない、より

こじれた段階においても、一挙に判定的な措置をとるよりは、調整的な措置をとるほうが、労使関係の、この場合は雇用関係と言ったほうがいいかもしれませんが、その将来を考えるとときには、むしろ望ましいということ。このような点も指摘できるかと思えます。

また問題はできるだけ現場に近い所で早めに解決されることが大事ですから、そう考えますと、改めて組合がある場合、あるいはない場合においても、企業内で適切に処理できるメカニズムが工夫されるべきかもしれません。また最近では少額訴訟等、あるいは裁判所での訴訟の審理促進が図られています。裁判所のこういう努力にも期待されると思います。

以上の労使関係の変化、ならびに紛争処理という問題を踏まえて、皆様にも是非考えていただきたいと思う点を以下、三点ほど指摘させていただきます。と申しますよりは、むしろ議論の絞り込みです。第一点目は、集団紛争、個別紛争といった労使関係における紛争の傾向を踏まえ、と、どういった対応をすべきか。昔のようには裁判所に行けば済む、あるいは監督署等で処理をするといった対応だけでいいのだろうか。対応をどのように積極的に受け止めていくか、というのが第一点目の論点だろうと思います。

第二点目の論点は、問題を正面から受け

止めて対応措置をとるとしても、どういった機関で対処したらいいかということですが、ここでは各種の提案の相互の比較が重要であると同時に、今後の日本社会における社会の変化をどのように見通すかも重要な課題かと思われま。

三点目は、いよいよここで労働委員会が登場するわけですが、こうした個別紛争等の進展の中で、労働委員会はこういった対応をすべきかです。もしこれに取り組むことになりますと、どこまで、どのようなことを行うべきか。これに関しては、第五表、あるいは第五図などが、この間の労働委員会の動き等を示しています。

また労働委員会がどう対応すべきかという点では、当然労働委員会は、従来型の守備範囲を守っていくのだ、個別紛争は然るべき所で解決してもらおうほうがよるしいではないかという選択肢を採った場合も、では従来型の問題を処理するときに、労働委員会は一体どうすべきか。これはここ数年繰り返し繰り返し議論されてきたところですが、改めて労働委員会の存在意義が問われることになるのではないかと考えられます。

以上、雑駁ですが、労使関係の大きな変化。そしてその下における紛争処理の課題、そしてここではそれにどう対応するか、どの機関が対応するか。労働委員会はどうか、べきかといった問題の提起をさせていただきま。ご静聴ありがとうございます。

○菅野 たいま諏訪委員から提案の議題につきまして、その趣旨、内容を整理してご説明いただきました。労使関係の変化の内容、紛争処理法という原理的な課題が生じているということ、そして実際の制度改革についてさまざまな選択肢があつて、その相互関係も、あるいは補完的だつたり、あるいは排他的であつたりということ。今後検討すべき課題として、制度改革と現行制度の中での課題と相互にわたつて問題提起をしていただきました。

そこで、これを踏まえてパネリストの方々から順次ご意見の表明をしていただきたいと思ひます。まず北海道地労委の道幸委員にお願ひいたします。

○道幸 私は個別紛争処理のあり方と労働委員会制度というものは、直接には関連がないのではないかと思つておりますが、最近の流れは関連づけています。ここでは最初に諏訪さんとは別な観点から労働委員会の現状の話をして、次にそれと個別紛争処理がどう関連するかということでお話をしたいと思ひます。

労働委員会制度観とか、労働委員会のイメージというのは、中労委が見ている労使紛争と我々が見ている労使紛争では若干違ひます。特に地労委段階では早期の和解が重視されます。不当労働行為の申立てがあつて、特に北海道の場合は三カ月以内ぐらいで多くの事件は和解で解決しています。

そういう意味では、不当労働行為制度を、和解を中心に考えるのか、それとも二割ぐらひの判定まで行く事件を中心に考えるのかということ、制度観とか制度イメージがかなり異なるのではないか。その両者をうまく結び付けるような理論は非常に難しいと考へています。労働委員会制度の問題とか不当労働行為制度のあり方という場合に、実質的に二つの見方から我々も考へているし、労使も捉へていると考へております。

ただ、実際に事件処理をして痛感したのは、労働委員会の委員になる前は和解というのはボス交で決まる、まあまあで決まると考へていたのですが、実際の事件はなあ、まあまあで決めるのは非常に少ない。実際は救済命令が出たらどうなるかという形で、その内容の和解が非常に多い。そういう意味では機能としては和解ですが、その和解が有効に成立するためには、救済命令の実効性が非常に重要だと強く感じました。

次に判定的な側面についていくつか問題があると思ひます。一つは遅滞とか遅延の問題です。これは多くの労働委員会では問題になつておらず、むしろ中労委、都労委、大阪などいくつかの労働委員会の問題だと思ひます。

むしろ重要なのは救済命令の実効性の問題です。不当労働行為の救済のあり方につ

いて非常に広範な裁量が認められています。しかし、実際には労働委員会の命令というのは、非常にワンパターン化しています。多様な試み、アイデアが必要ではないかと考へています。とりわけ、労使委員のアイデアを期待したいと思つています。

もう一つは、取消訴訟のあり方です、この点については、多くの先生方、労働委員会関係者のご指摘のとおり、不当労働行為をどう見るかということで、裁判所と労働委員会で見解が違ふということが第一点です。

ただ、こういう事態が生じたのは、裁判所だけの問題ではなく、我々労働法の研究者の責任でもあるわけです。つまり、労働法学会全体としては、不当労働行為の行政救済については、十分理論化しておりませんでした。労働委員会に関係した研究者はそういう問題関心を持つていましたが、学会全体としては、不当労働行為を民事裁判で、どうその権利を実現するかということが、中心的な課題でした。特に団交権について団交仮処分の問題とか、地位確認の請求という形で争われています。

そういう意味では、司法救済と行政救済を二分化した責任は、学会の責任でもあるわけで、そのつけが現在起きていますと感じております。さらに行政救済法理の独自性が抽象的には随分議論されていますが、実際にどういう意味で特殊性があるのかは、

案外研究もされておられませんし、議論もされてない。これから労働委員会関係者および研究者は、この点を研究する必要があると思います。

特に私が重要だと思うのは二点あります。一つは、行政という公的な機関が、なぜ不当労働行為の救済をしているか。これは私的な組合の利益を守るだけではないのではと考えています。公的な側面をどう考えるかという問題です。もう一つは、旧労組法四年に成立しています。つまり、昭和二〇年代初頭の労使関係イメージとか、組合イメージを前提にしています。五〇年前の、いわば対決型というか階級型労使関係観を前提とした不当労働行為法理というのは、もう実態に合いません。現在の労使関係観を踏まえた新しい法理論、例えば、便宜供与であっても問題がないとか、そういう新しい視角が必要ではないかと考えております。

将来との関係においては、労働委員会が

個別の処理について一定の役割を果たすというのが、いままでの経験や三者構成との関係では、非常に適格的ではないかと思っております。重要なのは、よく集団紛争より

個別紛争のほうが解決が容易であると思われる向きもあるかもしれませんが、個別紛争の解決は実際はかなり困難です。集団紛争のほうが多くの人の目もありますし、いろいろな形で説得できる。しかし、個別紛争になりますと、非常に変わった人が来て、どうも解決できないという場合もあります。個別紛争処理の場合のテクニックと、それに伴う研修も非常に重要になります。特に労働法というのは、ここ十五年ぐらいで非常に変わっていますから、最近の労働法の、特に労働判例のフォローは大変な仕事になると思います。

個別紛争処理の論点で欠落しており、十分議論されていない問題は、労働者教育、つまり労働者がどうやって労働法の知識を得るかについてです。例えば、中学校とか高校の家庭科で消費者教育みたいなものをやっています。ところが、そういうレベルで労働者教育というのはやっていません。労働法の知識というのは、いわゆる公民とか社会の問題で、受験用の知識として勉強しています。これからは消費者と同じように労働者について、生活者としての教育をどうするか、どうすべきかというのは、非常に重要ではないかと考えています。

○菅野 ありがとうございます。それは、中央労働委員会の嶋田委員にお願いいたします。

○嶋田 私が下手な発言で申し上げるよりも、私どもが個別紛争を含めた労働委員会の方に、連合とともに考えをまとめてまいりましたパンフレットをご覧いただきたいと思います。それだけでは役割が済みませんので、私的な意見が中心になると思いますが、二、三の意見を述べたいと思います。

諏訪先生報告の労使関係法研究会の分析は優れて精緻で、八割程度そのとおりだと理解しています。そういう意味で今日に於ける個別紛争処理の必要性、その社会的機関として、どのようなものを作るかという問い掛けは重要だと思えます。連合はそういう意味でその分担当を労働委員会がすべきだと考えています。

「あり方」と言われたときに、私がいちばん危惧しているか、強い意見を持ったのは、労働組合法の改正に結び付いていくことについてです。連合の問題提起の中には具体的にありませんが、労使関係法研究会の報告では審級制の見直しとして、労働委員会制度の二審制の見直しを含む問題提起がされているわけです。

労働法制全体を見直すとなると、いちばんに危惧するのは集団的労使関係、午前中戸高さんが労働三権を守るため、今日の労

働法全体が構成されているという基本認識を主張されましたが、そのところが揺らぐのかどうかという心配です。日経連の報告を見ますと、その点では経済産業社会というか、労働市場における秩序という問題を意図して、集団的労使関係の重要性を報告の中でも述べているわけですから、心配ないだろうと思えます。

私は「改悪」されたと思っておりますが、最近、労働法制、労働基準法が見直されました。最低労働基準を形成すべき労働基準法が、労働時間という主要な問題を含めて、労働市場の中に置き放ったという理解をしているわけです。労働者の立場からいうと、本来法が持つ意味から後退している。労組法がこうした流れの中でどのように見直されていくのか。集団的労使関係で社会的、産業的に労使合意を形成していくという重要な役割をしっかりと守っていかねばならない。

午前中二人の労働者側委員の発言が、たぶん同じような心配を持たれて労働者と労働組合の権利について強く主張されたのではないかと思います。私も労働市場の秩序確立という意味で、健全な労働組合の育成、健全な労使関係の発展を重視しなければならぬという点を、まず一つ目に強調したいと思えます。

二つ目の心配は、労働基準法の改正で労働委員会というのができますが、法がそう

いう準備をしたときに、その手続が完全に行われている状況があったときに、労働条件の不利変更についての司法判断は労働者に不利になっていく危険性はないのか。

労組法第二条とか第五条とか、いまの労働組合は民主的な手続をきちんと具備しなければならぬ。それは法で決められているだけではなく、労働組合はそうでなければ自らの意思は決定されないわけですから、そういう意味での制約を持たない労使委員会

で労働条件に合意する制度を法の中に準備したときに、その制度のもとにおける労働者代表は信頼されるのだろうか。私は個別紛争が増える要素を作ったのではないかと考えています。私は個別的労使関係という言葉がわからないのですが、これは集団的労使関係の視野に入れて、労組法が労働組合の資格要件を含めたものの見方を広げて、これらの問題に対応することができ

ような、言葉を変えていうと、集団的労使関係の中に、紛争を処理することができるような措置を考える必要があるのではないかと思います。

そのほかには審査の迅速化や現行の改善の問題等、さまざまあります。時間がありますので、一つだけ申し上げますと、労使関係法研究会の報告を読んで、大変不勉強ですが、改めて五七年報告というか提言があることを知りました。それ以降も労働委員会の仕事が改善されていないという指摘が

あります。同じようなことが今度も問題にされていますが、なぜ指摘されたことができないのかということについて、私たちは議論する必要があります。職員の専門化の問題やさまざまな問題が、なぜできないのかという問題があると思います。

昨日労働側の意見交換がありました。私も方針の中で、会長の職員併任に対する同意権というのは、現在の労働委員会規則の中でも定められていますが、会長がそういう同意権を行使して、適切な事務局体制を構成していくこともあつていいはずではないか。そういう問題を今後どう考えるか。現行法の中でできることを具体的に考えるという問題について、昨日は我々の議論の中で確認したわけです。そういう意味で挙げますと、いくつかの改善がされる可能性が指摘できると思います。まだまだありますが、時間がありませんので、次の五分のときにいたします。

○菅野 どうもありがとうございます。それでは新潟地労委労働者側委員の小島委員にお願いたします。

○小島 今日のテーマは大変大きな課題として、私には荷が重すぎました。日ごろの勉強不足を非常に反省しております。そう言っても、「比較的事件の少ない地方の立場で体験的な意見を言いなさい」ということでご指名を受けましたので、あえてお引受けをしたわけでございます。

まずテーマの、労使関係の変化という面から考えていきますと、先ほど諏訪先生からお話があった通りだと思います。特に労働者の立場で考えていきますと、確かに生活水準や教育水準の高まりとともに、個人の生き方や価値観が多様化してきています。そういった中で、いろいろな格差の問題も指摘されています。特に地域間格差あるいは企業間格差なり、あるいは同じ労働者と比較して自分との格差といった問題もあるかと思えますし、男女間格差の是正も叫ばれているように、能力主義的な傾向、あるいは権利意識も非常に高まって来ているのではないかと思います。

また近年、企業の合理性を追求していく、あるいはそのために当然利益も追求することになります。そのことによつて一方的な解雇、あるいは賃金の引下げなども行われており、そういった面でのトラブルも後を絶たない状況にあると思います。

以上のことから、私は、労使関係の変化を考える場合に、確かに総体的には労使関係が安定しつつある。そういった意味で労働委員会での取り扱件数が、地方では減少傾向にあるように見えます。しかし一方、経済のグローバル化、国際競争に対応していくための企業のリストラ、あるいは先ほど来申し上げている労使関係の変化、特に労働者の意識の多様化、あるいは規制緩和や、サービス化に伴う産業構造の変化、そういうものが、いろいろな複雑に絡み合つて労使関係が変化してきているのではないかと思います。加えて引続く不況の中での労働争議はそう減らず、むしろ今後も増加する傾向すらあると判断しているところで

思います。

しかし反面、全てではありませんが、特に中小零細と言われる企業においては、「この会社は俺が創った会社なのだ。お前たちは俺が使つてやつているのだ」という

古い感覚の使用者が多く残っています。最近では事件の中でも若い経営者でそういう感覚の人が出てきていますので、古いとばかりは言えないと思いますが、そういう中小企業の事件が出てきています。

また近年、企業の合理性を追求していく、あるいはそのために当然利益も追求することになります。そのことによつて一方的な解雇、あるいは賃金の引下げなども行われており、そういった面でのトラブルも後を絶たない状況にあると思います。

また近年、企業の合理性を追求していく、あるいはそのために当然利益も追求することになります。そのことによつて一方的な解雇、あるいは賃金の引下げなども行われており、そういった面でのトラブルも後を絶たない状況にあると思います。

また近年、企業の合理性を追求していく、あるいはそのために当然利益も追求することになります。そのことによつて一方的な解雇、あるいは賃金の引下げなども行われており、そういった面でのトラブルも後を絶たない状況にあると思います。

また近年、企業の合理性を追求していく、あるいはそのために当然利益も追求することになります。そのことによつて一方的な解雇、あるいは賃金の引下げなども行われており、そういった面でのトラブルも後を絶たない状況にあると思います。

また近年、企業の合理性を追求していく、あるいはそのために当然利益も追求することになります。そのことによつて一方的な解雇、あるいは賃金の引下げなども行われており、そういった面でのトラブルも後を絶たない状況にあると思います。

また近年、企業の合理性を追求していく、あるいはそのために当然利益も追求することになります。そのことによつて一方的な解雇、あるいは賃金の引下げなども行われており、そういった面でのトラブルも後を絶たない状況にあると思います。

使協議会なり、苦情処理委員会なり、いろいろな場で解決できることが多くあるわけです。もちろん内部で解決できなくても労働委員会なり、場合によっては裁判所に持ち込むことも可能です。しかし、先ほどのお話にもありましたように、労働組合の組織率は二二・六％で、しかも一〇〇人未満、九九人以下の中小企業での組織率は、わずかに一・六％にすぎません。一〇〇人以下というのは、日本の雇用労働者のほぼ半数以上を占めている。ここに実は「憲法で保障されている労働者としての基本権利」が保障されていないという現実があります。そのために一方的な解雇があったり、あるいは賃金カットがあったり、契約違反があったとしても、訴える場所がない。不平不満があっても解決する場所がなく、泣き寝入りをしているのが現実ではないかと思えます。

しかし幸いにして最近、各行政機関や団体での労働相談が活発に行われるようになったという事は、そういう面では一つの解決方法なのかとも思っております。

新潟県におきましても、県内三方所の労働事務所で労働相談員を配置していますが、平成五年で四五二件の相談があったのに対し、平成九年度では、ほぼ倍に近い八三二件と増えてきています。また労働基準局が、今年四～九月までの半年間で受け付けたのが七、九二四件に及んでいます。

その他に、労働基準法違反ではないかという事で申告があったものでも二一〇件と報告されています。もちろん労働組合での労働相談も行っていきます。私は連合の出身ですが、連合新潟が今年二月に春季生活闘争時に合わせて、通常も受け付けていますが、四日間だけ重点期間ということで、夜間の相談を行いました。四日間の夜間相談で相談があったのが一〇三件です。このうち労働組合を結成して団体交渉や地労委に持ち込み解決したのが四件、ユニオンに加盟させ、団体交渉や地労委に持ち込み解決したのが七件あります。そのほかユニオンに入って、ユニオンで交渉するケースもあります。もちろん、労働相談は、年間を通じて受け付けていますので、ほとんど毎日のように相談があるのが現状です。

私もこの中で特に注目したいのは、基準局や安定所、あるいは労働事務所にそれぞれ相談してみたが、どうも納得がいかない。労働組合なら何とかしてくれるのではないかとということで、廻り廻って労働組合に相談に来るケースがかなりあるというのが現実です。もちろん個人的、個別的問題については、ユニオンに入ってもらったか、労働組合を作らなければ労働委員会での判断をしてもらう、あるいは救済をしてもらうというわけにはいきませんので、労働組合を作らざるを得ませんが、それぞれの所での問題があつて、紛争処理の面からす

ると、いろいろな相談はあるが、必ずしも完全ではないというのが現状ではないかと思つていきます。もちろん弁護士に相談したり、相談して裁判所に訴えることも可能だと思います。しかし、中小企業で働いている皆さんが、常日ごろ社長なり会社の幹部と接する機会是非常に多いわけです。その人たちが果たして裁判までということを考えるのか。世間体もあります。裁判まで行かせるのが現実だと思つていまして、実現不可能に近いことだと思つていまして。

以上申し上げましたように、私どもの体験からすると、いまの日本には社会の変化や労使関係の変化によって生じてきている「個別的労使紛争」に対応できるシステムが出来ていないことが問題ではないか。これは近代的な市民社会としての欠陥ではないかと思つていまして。より柔軟に、公正に、迅速に調整するシステムを確立していく必要があるのではないかと。そのことが急がれているのではないかと思つております。

そういう意味から考えていきますと、いろいろ相談を受け付ける場はありますが、解決するシステムがありません。その中でどこが良いのかとなると、私の体験上からすると、現在の労働委員会制度を活用することが最もふさわしいのではないかと思つております。

その理由はいくつかあつて、一つは、各

地ともそうですが、いわゆる駆け込みによって労働委員会で対応しているという実績があります。二つ目は、労働委員会の三者構成による調整は、それぞれの立場を踏まえた公正な判断ができる。そのことによつて労使それぞれの納得性があり、和解が進みやすいこと。三つ目は、長い間労使関係を扱つてきて、健全な労使関係の確立に今日まで役立つてきた実績と、それによるノウハウがある。そしてまた将来の労使関係の安定に向けたアドバイスが可能であること、これは大きなウエイトになるのではないかと思つていまして。四つ目は、紛争処理費用が比較的にかからない。そしてまた柔軟な手続きをとることによつて、一層簡易な処理が可能ではないかと考えられます。五つ目には、調整による和解を重視していく。そのことによつて裁判所に持つていかざるを得ないものは即座に振り分けをする等も、システムの中に取り入れることによつて、より簡潔で分かりやすい判断なり処理の仕方ができるのではないかと思つていまして。六つ目には、地方分権の推進と相俟つて、市町村レベルまで相談窓口を広めていき、それぞれの相談をネットワーク化して、労働相談的なものを労働委員会の中の労働相談部なりに持ち込むという、システムづくりをすることによつて、市町村レベルまで広げることによる繋がりが、相談しやすい場、アクセスがしやすくなると考えます。

以上のような理由で私の意見としては、個別的な労使紛争については、労働委員会を活用するシステムを作ることによって解決すべきだと主張したいと思えます。もちろんいまの労働委員会そのものは必要で、そういった面での団体間のいろいろな不当労働関係の審査をする部門は、当然活かされるべきだと思います。その中で、より迅速な処理ができ、そして労働者が頼まれて、公正な判断ができるよう改善していくことも、一方では重要ではないかと思っています。

言い放しになります。考え方を申し上げます。できるならば、今日の議論を通じて、今後、労働委員会の中で労働委員会の活用の方について検討する場を持っていただければ、非常に有難いということをご提案申し上げて、私の意見発表とさせていただきます。

○菅野 ありがとうございます。それで、中央労働委員会の小川委員にお願いいたします。

○小川 私は使用者の立場から少しご意見を申し上げます。諏訪先生の変化に対する分析は賛成で、それを前提として今後の労働紛争処理の制度的な骨組みはいかにあるべきかを、かいつまんで申し上げてみたいと思えます。

最初に結論めいたことを申し上げますと、現在の労働委員会はさまざまな変化に対応し

て改善すべき点を改善しながら、集団的な労働紛争の処理に専念すべきである、というのが第一点です。個別紛争については、第一に責任を負うべきは企業であるということを強調いたします。二番目に、企業で処理できない場合は、本来、個別紛争は権利義務の確定ですので、司法制度によるべきであって、当事者が調整的な解決を望むならば、同じ司法制度の中にある調停制度を活用すべきではないか。

さらに労使関係法研究会の中で、いろいろご提案になっているワンストップサービスについては、さまざまな良い提言がありますので、これを土台に今後コンセンサスを形成しながら、公正な運用が図れる組織を全国的規模で作りに上げるべきである、というのが結論です。

それでは、第一点ですが、労働委員会改正の制度はどうあるべきかについて申し上げます。まず申し上げたいのは、三者構成による集団的労使関係の調整機能は今後とも堅持すべきであるということです。私のようなオールドボーイになりますと、かつて労働委員会がいかに大きな労使紛争を解決して、国民の信頼にこたえたかということ

を骨身にしみ覚えております。そういう歴史的な実績と共に、最近では争議が減っていると思えますが、一方で情報、流通、エネルギーなど社会を維持するインフラがすべてネットワーク化し、高度化している

という事情があります。したがって、安定下の労使関係といえども、いわゆる危機管理的な存在として三者構成の調整機能は堅持すべきである、というのが私の意見です。

審査機能について労働委員会に求められているのは、信頼性と効率性であろうと思えます。信頼性と申しますのは、抽象的に申しますと、労使はもとより国民全般に信頼される。国民一般の常識から判断して信頼されるということです。労使関係に対する見方も、おそらく戦後次第に変わって来ると思いますが、労働委員会もそれに敏感に対応しながら処理していかねばならないのではないかと思います。

まず、審査の迅速化です。嶋田委員も話されましたが、いままでは実務的な提案は出尽くしています。労使関係法研究会報告でも、かなり精緻にまとめられておりますが、要は実践だろうと思っております。特に私としては、専門性の再構築を最も重視したいと思っております。そのほか使用者の立場で申し上げれば、迅速化と言っても、平均値が短くなればよいというだけではなく、労使関係の安定のためには、何よりもタイムリングが重要ではないかということを一言申し上げてみたいと思えます。

二番目は、命令和解のあり方で、午前中もいろいろ議論がありました。審査に参与した経験によりますと、率直に申し上げて五一対四九でも使用者は不当労働行為にな

るわけですが、全部とは言いませんが、組合側にも配慮していただきたいという点が多々あります。その点を考慮しないと不当労働行為審査の目的である労使関係の安定に対して、後々大きな課題を残してしまいます。

いろいろ裁量について午前中議論がありました。私としては救済命令について、ひとつ労使の安定のために花も実もある労働委員会の命令を期待するところで、条件付き命令、あるいは調整的命の活用を期待したいと考えております。それが行政機関としての労働委員会の立場だと思えます。

次に効率性の問題です。これは労働委員会の組織改革です。これについては茂泉委員からいろいろお話もあろうかと思えます。で、省略をいたしますが、現下の地方の財政状況、その他を考えますと、インプットされる事件の量に対応する労働委員会組織の相應のスリム化が必要ではないかというところを申し上げておきたいと思えます。ここで留意しなければならぬのは、委員が非常勤である労働委員会においては、事務職員の方々の専門能力の向上と、士気の高揚が非常に大事だということです。

全国で労働委員会に勤務される方は一、〇〇〇人弱だろうと思えますが、狭い範囲での異動を考えていますと、いつまで経っても本人の将来、あるいは専門性を高める点では効果が出てきません。もちろん給与

制度の改革も必要だろうと思いますが、同時に中労委、地労委、あるいは地労委同士の人事交流、あるいは相互研修、相互啓蒙にますますこれから努力していただきたいと思っております。

次に個別紛争の問題に入りますが、冒頭に労働側の委員からご提案があった労働委員会と個別紛争について、一言前置させていただきます。私どもの立場では労働委員会に個別紛争処理の機能を付け加えることについては、残念ながら賛成できません。冒頭申し上げましたように、個別紛争は使用者と労働者の個別的な権利義務の問題ですので、三者構成による調整、仲裁といった処理には馴染まないのではなからい。また労働委員会には紛争処理の経験が蓄積されていると言われますが、それは主として団結権の保護を目的とする集団的労使関係に関するものであって、私どもの目から見ますと、公平性確保の観点から、個別紛争についてはどうしても心配が拭き切れません。

また県一カ所のアクセスポイントでは、少し中途半端なものになるのではないかと思っています。私どもの考え方としては、第一は企業内で責任を持つべきだと思っております。戦後、経営協議会と同様に苦情処理についても、さまざまな制度が企業で発足しましたが、結果として経営協議会については定着しましたが、苦情処理システム

については定着しておりません。これはいわゆる集団的労使関係の流れの一貫として苦情処理が位置付けられたため、当時は個人が権利を主張し、それを企業の中でいろいろ議論するという風土がなかったからだと思います。

しかし、今後は、冒頭諏訪先生のお話のように、個人と企業の間も変わります。先般来、セクハラの問題について、企業内対応問題が提起されていますが、使用者が頭を切り換えて経営トップの明確な方針の下に、信頼されやすく、利用されやすい格好で苦情についての相談をうけ、迅速に解決するシステムを構築することが、社会的責任であろうかと思っております。同時に、こういった処理機能を持ちにくい中小企業に對しては、使用者団体が連携して、相談制度の充実を図ってほしいということ。次に、先ほど申し上げました司法制度による解決です。理由は繰り返し申し上げませんが、民事調停について、いささか申し上げておきますと、民事調停については全国四三カ所の簡易裁判所が利用できますし、手続が簡単で、非公開、処理に柔軟性があります。実績を見る限りでは、数カ月の間に処理が終了しており、解決率も七・八割であろうかと思えます。同時に、調停調書については、判決と同様の効力があるといった利点に加えて、新たな法整備をしなくても活用できるという利点があります。もつ

とも現在は労働問題の個別紛争の係属が少

ないものから、調停制度自体の中に労働の個別紛争を処理するノウハウが蓄積されていらないと思えます。今後こういった利用が広がれば、雇用関係調停制度といった制度も作って充実していけばよろしいのではないかと思っています。

今後、透明性を要請される社会が逐次進展するに従って、社会的インフラとしての司法制度の充実が盛んに叫ばれており、例えば司法試験の合格者も増えていると聞きます。そういった流れの中で、逐次労働個別紛争についても整備していけばよろしいのではないかと思っています。

また民事調停については、いわゆるワンストップサービスとしての機能が果たせないのではないかという意見もあります。確かに不十分な点があるかと思いますが、そのほかに方法を考えるべきでしょう。

最後に労使関係法研究会報告の中で報告があった、公的機関によるワンストップサービスの提案です。いろいろ微に入り細にわたりのご提案で、大変結構だろうと思えます。私どもとしては、現在ある公的機関は一長一短があり、特に公的機関が限度を超えて使用者に介入することを非常に恐れています。なかんずく労働基準局については危惧をしております。六つの提言がありますが、私見としては、最後の雇用関係相談センターなどが叩き台になるのではない

かと思えます。これとても、にわかには出来るとは思いませんので、早く議論を煮詰めて個別紛争の処理体系を整備するのが急務ではないかと思っております。

○菅野 ありがとうございます。それでは、最後になりましたが、宮城地労委の茂泉委員にお願いいたします。

○茂泉 私は宮城地労委に二〇年前に任命されて参加させていただいております。

私は中小企業の二代目の技術屋の経営者でございますが、私の父の時代に会社の存亡にかかわる労働紛争がおきました。それは大変なストライキがあり、宮城地労委のあっせんを受けた経験がございます。その時、私は、まだ中学三年生でびっくりして眺めておりましたことを覚えております。

その後、父の代から引き継いでからまもなく若気の至りで、かなりいろいろなことをやり過ぎ、労働問題が起きました。ストライキまでとはならず、地労委のお世話になりました。その時に地労委の先生方、労組、使用者側から、労働問題についてきっちり指導を受けて何とか解決しました。その後、労使双方から委員に推薦され、委員になった次第です。

当時、地労委に入ったときには、事件が多く徹夜のあっせんや、倒産した会社の退職金の捻出、従業員二〇名の会社の労働紛争等で、驚くことばかりの連続でしたが、当時の公労使のベテランの委員の方が阿吽

の呼吸でそれらをどどん解決していく様子を見て、地労委の権威と信頼は大変なものだということを感じました。

その後、時代が経つにしたがって、地労委への申立て事件が当時と比べ減少しましたが、その中でも、例えば現在のJ・R事件の審査のように長期にわたる事件は二〇年前はとても想像つきませんでした。現在も一〇年来にわたって続けているわけです。

この事件は、その労使の代理人が同じような事件を隣の県でも扱っており、代理人双方で阿吽の呼吸で「あれはこうだ」という話も審査中でも出ます。また地労委の命令も裁判所に提訴されると、地労委の命令と違う判決が出ることを知るにつけ「いったい地労委とは何だったろうか」ということも感ずることもありました。

また最近の個別労使紛争においては、最終的には和解金で解決するのが多いですが、当事者は和解金を受け取っても職場には復帰せずに、さらに後ろ盾の組合からも離れてしまうことを聞きます。本来の地労委というものは、その所属する団体的労使紛争の処理なのに、こういう解決で行く事態を次々と見るに当たって、時代の変化とともに地労委の存在というものを基本的には考え直す必要があると思います。

また、今の企業環境は激変が続いておりませんが、高度成長による賃金レベルの向上で生活が安定し、特に大手企業中心に労使

協議制により、労使関係が成熟してきました。それも紛争の数の減少になったと思いますが、その中で、今までの日本の経営と言われる終身雇用制、年功序列、企業別組合という形が変わってきて、成果配分的賃金、年俸制、業績制度の導入といった中で進む、今の社会変化にどう対応していくかということに労使双方共におおわらわらなっているわけです。

また、最近の若者中心に、定年まで働くという考えからではなく、現在の仕事と収入はどうかといった現実的な方向に社員の考え方も変わってきました。そのため会社への帰属意識が、いまは不景気なので残っています。たぶん景気が回復した途端に、不満のある社員はどどん辞めてしまうだろうと考えています。そのため、企業は日本文の雇用制度、慣行の見直しが迫られており、労働者の個別管理、労働条件の職種別個別システムの導入が、すでに大手の企業ではどどん進めようとしています。この中で、組合の組織率の低下とともに、臨時契約社員の活用が増加し、労働条件が多様化し、ここに日本型の会社経営と労働組合体制の変革が始まっている、と私は感じています。

このことから、いま公労使とも労働委員会制度の改革に、いろいろな案が出ております。この公労使の三つの案でも、基本的には同じところを論じており、どのような

形にしていけばよいかについては、三人三様に提案されています。

個人的見解としては、個別労使紛争は、労働委員会としては馴染まないと感じています。この点に関しては、小川委員からすでに話がありましたので、私としては小川委員の雇用関係相談センター案等に賛成するものです。

私は、労働委員会を早急に改革しなければならぬと思いますが、特に、事務局員の在職年数は、私のところでは約二年程度で替わります。少なくとも四年以上は我々の委員会に所属し、専門職としての研修を各ブロック別でも行い、専門的レベルを上げていただきたい。

また、現在のように事件数が少なくなっていますので、今までの都道府県に置かれた委員会制度を基本的に見直し、行政改革の一環としても近県との併合や地区ブロック制委員会の編成をすべきではなからうか、そうすることによって専門化を進めるとともに委員会制度全体のレベルアップをしていくことが大切ではないかと思えます。

紛争事件に対して適切な対応、そして早急な解決ということは大変に大切なことで長期化すればするほどこじれていくわけですから、現在の変化に対応する改革を行うべきで、労働委員会の改革案にもついで早急に改革を進めて頂きたいというのが私の意見でございます。

〈海外視察報告〉

○菅野 それでは、パネルディスカッションを再開させていただきます。休憩前に「労使関係の変化と労働委員会制度のあり方」についてという議題につきまして、問題提起と各パネラーの方々のひととおりのご意見の表明をしていただきました。これから第二ラウンドと会場の皆様のご参加を得ての討論を行いたいと思います。この問題は労働委員会制度の改革に関係しており、外国の諸制度が参考になると思われれます。そこで今年度の海外視察でドイツとイギリスを視察した方々を代表して、山形地労委の会長である設楽委員からご報告をお願いしたいと思います。

○設楽 去る九月一九日から二七日まで労使紛争処理機関視察としてイギリス、ドイツの関係機関を視てまいりました。同行された方々は、中労委労働者委員の中川委員、沖繩地労委公益委員の川上委員、中労委事務局の西野氏と、私を入れて四名です。私を除けば少数精鋭のバリバリであります。

私は外国の労働実体法、雇用保護法とか男女賃金差別禁止法などについて、格別勉強をしたこともありませんが、素養もありません。裁判所をわずか一日か二日見学して、しかも通訳を介して話を聞くわけですから、そのような私が外国の労働裁判所などに関する正確な報告などは不可能であることを、あらかじめご了承いただいた

だいたうえで報告させていただくことになり
ます。

先ほどの諏訪委員の問題提起の中にもあ
りましたように、イギリス、ドイツは包括
的な労使紛争処理制度を持っています。イ
ギリスにはACAS（アドバイザリー・コ
ンシレーション・アンド・アービトレーション・サービス）と労働審判所が、ドイツに
は労働裁判所があるわけですが、これらの
機関が個別的な労使紛争の簡易、迅速、処
理の観点から見て、どのようになっている
か。どのような印象を受けたかについて話
させていただくことにいたします。

ただし、ここで扱われている紛争には賃
金不払い、不当解雇などのさまざまなもの
があつて、当然のことながら、日本の労働
委員会で扱うものとは大きく異なることに
ご留意いただいております。

まずイギリスについて申し上げますと、これ
は「助言あつせん仲裁局」と訳すそうです
が、ACASという行政機関と労働裁判所、
労働審判所という司法機関が併存しており、
いずれも現在では主に個別的労使紛争の処
理に当たっております。この二つの機関は
相互に連携があり、連携して事件を処理す
る仕組みになっています。つまり、労働審
判所に申立てがあると、申立書とその証拠
のコピーが一式ACASに送付され、そこ
で個別紛争の解決のためにあつせんが試み

られることになっていきます。そしてACA
Sで解決しない場合には、労働裁判所の判
断を求めることができます。このようにA
CASの個別紛争あつせんが先行するとい
う点が特徴です。

ACASのロンドン本部で我々は主任勞
使関係担当官から説明を受けましたが、彼
によれば、ここでの事件処理の基本は、あ
くまでも話し合いによる解決、調整、妥協を
生み出すということ、手法としては説得
とアドバイスに努める。事柄の正否とか当
否の判定は行わない。あつせんをする場合
にも当事者の一方から、一方のほうに「こ
れこれの金額を払え」という具体的な提示
をする。これは差し控えるということでした。
年間の取扱い件数は、労働審判所を經由
してくるものと、そうではないACAS自
身に対する申立てを含めて、年間約一〇万
件ということ。あつせんの具体的な方
法としては、当事者から電話で事情を聴き
取つて、解決のメドを示して提案するとい
うことが大部分だということでした。

関係人に対する面接をしたうえで事情を
聞くということは、仕事が多すぎてやる余
裕がないということでした。それなら面接
は絶対やらないのかというと、そうでもな
く、必要がある場合はやる。ただ、当事者
を同一の場所に対席させて、そこで話し
合ひをする。解決率は約七〇%だといこと
でした。

審理期間ですが、普通の個別紛争につい
ては二週間で一応の結論を出す。団交のこ
じれた集団的労使紛争のあつせん、調停に
はおよそ二、三ヵ月かかる。それぞれの
申立てについては、組合が代理人として関
与する場合がありますが、代理人として組
合が関与する全事件に対する割合は、およ
そ二〇%です。

労働審判所について申し上げますと、審
判所の構成は弁護士資格を持つ裁判長（チェ
アマン）と労使各側の団体から推薦され、
任命されているレイメンバー（陪席判事）
の三者構成となつており、チェアマンは常
勤と非常勤があり、レイメンバーの陪席判
事の場合は、すべてパートタイムです。

実際の審問を傍聴しましたが、チェアマ
ンは自分で積極的の尋問をして自分でメモ
をとり、書証と対比したりといった作業を
していました。特徴があるのは、日本の裁
判所では必ず書記官が立会して書記官が記
録を作成し、記録を保存する制度になつて
いますが、イギリスの審判所ではそれがな
くて、すべて裁判長が自分でメモをとつて、
それに基づいて判決をするということ。し
た。傍聴した事件は、職場における人種差
別事件でかなり複雑な事件でしたが、担当
のチェアマンは非常にベテランで、語学は
よくわかりませんが、見た感じではテキパ
キと訴訟指揮をしていました。

チェアマンについては、事前準備は相当

必要になるのではないかと感じてきました。
他方、審問手続は非常に簡素化されている
という印象も受けてきました。裁判長とレ
イメンバーの陪席判事の権限は平等という
ことで、判決は多数決でやり、弁論は原則
として一回開く。判決に熟したら、即日判
決かどうかはわかりませんが、決定と言つ
ていたので、決定なのかもしれませんが
が、口頭で決定を言い渡して、書面の決定
は三週間以内に当事者双方に交付するとい
うことです。

審判廷には弁護士が代理人として出廷し
ていましたが、弁護士が代理人として関与
する事件の割合は全体の約五〇%で、裁判
長のほうは、「弁護士が代理人に付くと争
点が多岐になり、事件が複雑になつて長引
いては本当は困るのだ」と言つておりまし
た。ただ、弁護士も紛争の代理人として事
件を処理することが仕事で、それでご飯を
食べているのだから、やむを得ないの
だろうという感じを示していました。

ドイツでは労働事件を専属的に管轄する
司法機関として労働裁判所があります。日
本は憲法上、特別裁判所は設置できないこ
とになつておりますのでありませんが、ド
イツでは労働裁判所、行政裁判所、特許を
取り扱う特許裁判所など、特別裁判所がた
くさんあります。労働事件は労働裁判所で
一元的に処理される仕組みになっています。
裁判所の構成はイギリスの労働審判所と

同じように、職業裁判官と労使代表の名誉裁判官の三者構成が採られていました。ドイツの労働裁判所では迅速処理の観点から、法廷を開く前に必ず和解を試みる、といった法律の規定になっており、裁判弁論を開く前に必ず裁判長が一人で和解を試みると言っていました。一カ月以内に和解が成立しない場合は、法廷を開くということで、事件の三分の二が和解取下げで解決し、判決をするのは三分の一で和解がうまく機能していることを感じてきました。

ドイツの事件数は非常に多く、昨年度は年間約六八万件でした。先ほどの報告によりますと、日本の労働相談所に係属した相談件数は一万件ですが、ドイツの労働裁判所では六八万件ということですから、膨大な事件数になるかと思えます。この五年間で二〇万件も増えたと言っていました。ドイツ国民の権利意識の強さ、近年の不況が事件数の増加の原因になっているということでした。

その背景には弁護士保険の普及があつて、組合とか労働者が紛争が発生した場合の弁護士費用を賄うための弁護士保険が行き渡っていることと、訴訟に対する労働組合の援助システムが確立されており、組合員もしくは非組合員も、裁判所に訴えを提起することに於いて、そう経済的な負担を感じなくて済むということが特徴かと考えております。

また我々が訪問したケルン労働裁判所では、他の地域よりも事件数が多く、年間約一万一、〇〇〇〜一万二、〇〇〇件の事件が係属するというものでした、これを非常に勤め含めて二〇人の職業裁判官で処理しており、職業裁判官（本式の判事）の一人当たりの年間の処理件数が七〇〇〜八〇〇件ということ、これもまた驚くほどの事件数です。日本の東京地裁の普通の裁判官が一年間に割り当てられる事件数は、多い人で三五〇件でも「フーフー」言っているわけです。ドイツのケルンの労働裁判所の裁判官は休日も自宅で判決書きに忙殺されるということ、この点は日本の裁判官とあまり変わりがないという感想を持ってきました。

実際に裁判所で傍聴しましたところ、イギリスよりもっと開放的で、リベラルな感じで、自由な雰囲気の中で審理が行われていました。面白いのは裁判官席の高さが当事者と全く同じことです。イギリスの裁判所は伝統的に荘厳な雰囲気を作るといふか、裁判官席と当事者席との間には柵があつて、当事者のほうからは裁判官席のほうに自由に入りができないような仕組みになっているのですが、ドイツは全く普通の部屋で、裁判官席が向こうにあり、こちらのほうで代理人と本人が同じような椅子に座つて、それぞれやり取りをしているという感じでした。

法廷の前の廊下には、日本の裁判所と同じように事件予定表が貼つてあつて、それには開廷時刻、事件番号、当事者名、事件名が書いてありました。順番はそのとおりなのかと思つたら、そうでもなく、当事者が揃えば、揃つた当事者から順番に審理を開始するようで、立て続けに裁判官は事件の審理に当たっていました。

審理中に和解の気運ができれば、裁判官と当事者がその法廷から隣の和室に移り、そこでしばらく話をし、また審判廷の中に入つてきて、裁判長から和解案項を口頭で説明し、その審理の終結を宣言して終わりました。これもイギリスの労働審判所と同じように、書記官がいまません。書記官がないので、裁判長が自分でメモをとつたり録音テープを操作したり、マイクを持って発言したりしていました。私たちとしては書記官のいない裁判は考えられないのですが、向こうでは必ずしもそうではありません。控訴した場合に、何に基づいて原判決の可否を判断するのか、わからないのではないかとこの心配を抱いてきましたが、向こうでは、そういうことはあまり気にしないようでした。時間が空くと裁判官と当事者同士とが机を向かい合せて自由に雑談をしたり、話し合いをしたりという雰囲気、空白の待ち時間に私たちにも「質問があれば、どうぞ質問してください」と言われ、いろいろ質問をしました。

名誉職裁判官というのだそうですが、各側の団体から推薦された労使の裁判官は、ケルンでは三二〇名任命されており、その三二〇名の裁判官に事件が割り当てられるわけですが、それは六週間前に裁判所から通知をする。裁判記録はいつ見るのかといふと、法廷に出廷してから、裁判長から、「今日の事件審理の記録はこれです」ということで、その際に提示を受けます。

権限はどうかといふと、判決権は平等で多数決で決する。私は事前準備なしに当日裁判所に出てきて、ぶっつけ本番で記録を与えられて、「この事件についての結論に関する意見を述べよ」と言われても、意見を述べようがないのではないのではないかと「いや、簡単ですから、そんなのは述べられるのだ」という裁判長の意見でした。でも私としては何とも腑に落ちないという疑念を払拭できないで帰ってきました。

職業裁判官の役割は何かといふと、判決権は同じだと言ふのです。これは私の独断と偏見なのかもしれませんが、職業裁判官の独断専行というか、たまたま労使の事情に精通した陪席裁判官が若干修正するということに重大なる機能があるのかなと思ひます。公的にはそういう説明は裁判所ですべてせず、平等です。そして労使の各側の裁判官の意見が対立して判決ができないといったことは、九九・九%ないといふこ

とでした。本当のところはどうなのかはわかりませんが、公的にはそういう説明を受けて帰りました。

実質的な審理をする前の第一回目の法廷の前の和解には、職業裁判官が一人で関与するわけです。労使各側の名誉裁判官がどうして和解に立ち入らないのか。その和解の際にそれぞれの立場から意見を述べて和解の成立に的確、有効ではないのかと、我々は質問をしたのですが、そうではないということでした。当事者的な陪審裁判官が入れば対立的な闘争の雰囲気醸成するかもしれませんが、そこまでは言えませんでした。ただ推測されるのは、これも私の独断ですが、裁判長の自由な裁量による和解の勧告が事件の終結のために迅速性を発揮するのか、という感じを抱いてきました。

最後に日本における個別的労使紛争処理機関の今後のあり方について、若干意見を述べさせていただきますと、紛争の迅速処理という面では、イギリスのACASと労働審判所の連携処理とか個別あっせん前置システム、ドイツの労働裁判所での一元処理、和解・弁論前置システムの仕組みは、弁論に入る前に必ず和解をやれというようなことは、日本の場合でも案外有効なのかと考えております。

和解調整のつかないケースについては、イギリスやドイツでも、事件の性質によっては、どうしても判定しなければならぬ

という事件があるわけですが、それはイギリスやドイツでも、相当の長年月を要してきます。どのぐらいかというところ、一、二年はかかるものもあるということでしたが、これはほんの数件にしかすぎないと言っていました。

スタッフの養成と確保の重要性という面から言いますと、イギリスでもドイツでも裁判長に当たるチェアマン（非常勤も含む）が職員の研修のために相当の労力を強いられるようでした。ACASでは例年職員の専門職化が進んでおり、この点は私どもの地労委の職員の研修とか専門職化について参考になる事項だと考えてきました。

労使の各側の代表の役割については、イギリスでもドイツでも盛んに言っていることは、労使は対立するのではない、パートナーシップとして相互に協力し、協調関係を維持して、相互理解が大切なのだ、と盛んに言っていました。これはまた私の偏見なのかもしれません、日本の労使の場合にはしばしば鋭く対立しています。向こうでも場合によっては鋭く対立するかもしれませんが、外面を装うということなどから協調性をことさら強調していたのかなという感じも拭えない感触を持ってきました。三者構成の意義、持ち味をどのように課すかは、今後我々に課せられた一つの重大なる課題だという感想を持ってきました。こんなところで私の役割を勘弁していただき

いと思えます。はなはだ雑駁な意見でして、申し訳ございませんでした。

○菅野 どうもありがとうございます。いろいろな点で示唆に満ちたご報告をいただきました。それでは、休憩前に各パネラーの方々から労使関係の変化の状況、現在の問題、労働委員会制度の現状とその課題、とりわけ改革の課題と方向・方策等について、いくつかの重要な問題の指摘、提言をしていただきましたので、パネラーの方々相互にご質問やコメントなどもおありかと思えます。また大変時間を限っていただきましたので、言い足りなかつたこともあろうかと思えます。そういうことも含めて、第二ラウンドをお願いしたいと思います。それでは、全く順序を逆にさせていただきます。宮城地労委の茂泉委員からお願いいたします。

○茂泉 私からは現在の労働委員会制度について、なるべく早くというお話の結論で終わったわけですが、改革は時期もほとんど過ぎていくわけですので、なるべく早く改革に手をつけ、三部門で出ているわけですから、どんどん進めていただきたいと思えます。

事務局員のレベルアップという話をしましたが、事務局員の段階で紛争に至らず地労委に来て、そこである程度示唆を受けて事件に入る前に出ている例もいくつか経験しておりますが、そういう意味では事務

局員の研修を含めて各都道府県だけではなく、中労委なども含めてお願いしていく形でいけば、いろいろな事件の対応について、かなり早く対応できるのではないかと思います。いまの体制では時間がかかり過ぎるのが非常に多くなつてきますので、そういう形で進めていただきたいと感じます。

○小川 申し上げたいことは、既にかいつまんで申し上げましたので、あとはご質問でもあればと思っておりますが、私は企業内における紛争処理の重要性を改めて強調したいと思っております。先ほど申し上げましたように、戦後各企業でアメリカの苦情処理システムを導入した時期がありました。先ほど変化の中でいろいろご指摘がありましたように、今迄は終身雇用、あるいは企業に就職することは身分を取得することだという觀念が旺盛で、なかなか個人の主張を個として主張することができなかったし、問題があつたときには労働組合の支援を得ながら解決した時代でしたので、それが活用されなかつた。それがいまや、茂泉委員もご指摘になつたように、かなり変化をしております、それこそ景気が良くなつたら、会社の処置が気に入らない従業員は優秀なほうから出ていってしまうということさえあるわけで、むしろ経営者のインシアティブで少し発想を変えて苦情処理を考えなければいけない。いままでの労使関係の延長線上で考えると、ちょっと具合が悪いのでは

ないかと思ひます。

今後はセクハラ問題で議論されたように、カウセリング的な、ある意味では企業の中でも中立性を持った人が中心になって苦情を処理するといったシステムを作らなければ、これからの個別紛争を未然に防いだり、企業の中で解決したりすることはできないのではないか。それを大きく経営のトップと労働組合のトップが包んで理解をしてやる側面が大事ではないかと思ひます。

もう一つ強調したいのは、使用者団体の役割で、東京都の労政事務所の話を聞いても、四割が使用者からの相談だと言うので、それはかなりの程度使用者団体のサポートで解決できるし、受け止められて円満に行くのではないかと思ひます。司法の段階に行く前に企業の中、あるいは業種団体、あるいは使用者団体のレベルで解決していくようなことを考えていくのが、使用者の自衛の立場でも必要ではないか、あるいはコストの面でも必要ではないかと思ひます。

司法制度については、一つは新たな法整備がなくても、とにかく民事調停というのは取り掛かれるという利点があることを、再度強調しておきたいと思ひます。いろいろ調停についてヒアリングをしたところ、現状では個別紛争を扱った経験が少ないために限界はありますが、私どもとしてはこの制度は相当円滑に機能しうるような感じ

がいたします。この辺はご議論を待ちたいと思ひます。

○菅野 ありがとうございます。それは新潟地労委の小島委員、お願いします。○小島 労働委員会制度の中に個別紛争というところで、ご検討をと提起したわけですが、山形の会長さんの話を聞いておりましても、諸外国でも集団的と個別紛争を一緒に扱っているというケース、それがかなり有効に機能しているという印象を受けました。是非、日本でもそのことを検討いただければと思ひます。

いままでお話を聞いておりましたが、例えば使用者側の皆さんのお話でもそんな意見の違いはないと感じております。労働委員会制度の改善は必要だということでも、致していますし、個別紛争処理についても、先ほどの話では個別の権利義務は、民事訴訟でという話もありました。しかし考えてみますと、労働委員会もそうですが、労働委員会に上げること自体、経営者の皆さんのほうが嫌がるのです。ましてやこれを裁断、民事訴訟ということになりますと、経営者の内部で「そんなことがこれからどんな増えてきたら困る。それよりももっと気楽にというか、それぞれの調整すべきところの判断を仰ぐ場が欲しい」ということになっていくのではないかと思ひます。問題は法的にどうするかということだと思ひます。

地方でも、例えば群馬県の地方労働委員

会で検討されたものを読ませていただきましたが、地方でもすでに検討しておられる所があるわけです。その中を読んできました。詳しくはまだ見ていませんが、例えば、労基法の本来の趣旨の第一条の中に、個人的な問題も取り扱うということ、一項入れるなり、いろいろな方法があるのではないかと、いろいろ提起があったように記憶しております。いずれにしても法の関係は専門の先生方にお願ひするしかないわけです。労働委員会の中にも専門の先生が大勢いらっしゃいますので、検討の場を設けて、できるだけ早くいろいろな運動が展開できるようにしていただければと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○菅野 ありがとうございます。それでは中労委の嶋田委員お願ひします。

○嶋田 先ほど小川さんの発言を聞いたときに、企業内の苦情処理問題は、そんな機能するはずがないと思ひていたのですが、いま補足された意見を伺って、労働組合のトップも含めて、企業内における個人的な苦情について取り上げて解決していくという考え方がど伺ひまして、それなら理解してもいいかなという気がいたします。それは私にとつて集団的な労使関係が支えになった苦情処理体制だと思ひますから、いいかなと考えています。それにしても、それは大きな企業でしか機能しない現実があると

思ひます。

それから小川さんの話の中で、行政が過度に介入するのはいかがなものかという話がありました。これは経営者一般の理念として行政の介入を嫌うというのは当然だと思ひますが、例えば、現状でも比喩的な言い方で適切かどうかわかりませんが、朝出社したらシャッターが降りていて、「明日から出社に及ばず」というココ山岡の実態、額面を割ったから一生懸命金を借りて自社株を買ってみたら自主廃業したという山一證券、この事実に見ることができませんように、労働者は、一般的市民法の契約自由といった状況の中に、如何に経済社会の変革が叫ばれる時代であっても、放り出して心配はないのだというようには、私はどうも思ひません。やっぱり労働組合をきちんと確立しながら、集団的労使関係を作らなければいけないと思ひます。

したがって、労働委員会の形骸化という問題にかかわって、改善すべき問題を、二申し上げます。最近、私たちの労働運動の先輩の間で、「日本に労働裁判所の設立を」という考えと活動が存在しています。その最大の理由は、労働委員会命令の実効性が失われている。あるいは大企業は労働委員会命令を軽視して従わずに行訴に持ち込み、長期に労働者に困難を強いている、という現状認識があつて、「一体労働委員会

なっていることからです。

実は、私も最近法律違反をして罰金を受けました。速度制限三〇kmのところを五〇kmで走っていたのです、私はどうしても納得できないのです、「こんな違反者を作るような取締りは納得できない」と思いましたが、これは個人の問題です。公安委員会の指示に従って罰金を納めました。労働委員会の命令が、気に入らなくても、国の制度として労働市場の秩序、労働者の権利のために準備されたものであって、辛くても守るといふ道徳律というか、そういうものが欠けてきたのではないかと思います。

特に労働委員会命令について、使用者は命令を軽視する傾向を強めているのではないかと思います。労働組合という社会的市民的に認知されているものを認めないことは恥辱だとか、そういう道徳律を問いかけて、社会の秩序の形成をはかるべきだと考えます。

具体的な改善について、二触れたいと思います。例えば、現行法で準備されている労働委員会の強制権限（法二二条）の発動ですが、これは公益委員会議や総会の合意が必要だと思えますし、使用者の皆さんにも理解を得たいと思えますが、そういうことをやることによって審理の促進や確信ある判断という問題がだいたい進むのではないか。これは現行制度でもできるわけですから、私は追求すべきではないかという気が

がしています。

先ほど公安委員会の話をしましたが、行政委員会はこういう性格が適切なのかという問題はありますが、労働委員会制度は初審命令を遅滞なく履行すべきことを規則で決めて、使用者に履行を求めているわけです。使用者が道徳律を守って従ってくれればいいのですが、高裁、最高裁まで争われる事件は少なくありません。労働委員会制度は法的措置の中に罰則を課すという権限は持っていません。罰則を課すことか目的ではありませんが、命令を守るといふ慣習のためにも法律の措置として検討しなければいけない。

現在は緊急命令の申立てをして、裁判所が緊急命令を出して、その命令に従わない場合に科料という措置になっていると思います。科料もいまは最高一〇万円です。五〇年前に決めた一〇万円ですから、これも引き上げるべきだと思います。守られている実態があれば、そんなことを言う気はないのですが、守られていない実態の中で、労働者の立場から現行制度の改善を強調したい。公正取引委員会の制度は、私の理解では三審だと思えます。東京高裁に申し立てると行政訴訟の一審は規定されていますし、それと最高裁だとしますと。公正取引委員会は追徴金をかけることもできます。我々の労働委員会制度の中に、そういう措置がないという問題は、実効性を上げると

いう意味で、是非検討するべきではないかと思っています。

その他の問題は、審査の促進、当面する改善は労使法研究会の報告にも明らかですが、中労委の事務局も、最近大きな努力がされていますので、その点は評価しながら、私どもも労働者委員の立場で審査の促進を考えていきたいと思っています。ただ、一般的に審査の促進、迅速化と言われているのは、私にとってはその時間が問われているのが、これも研究会報告の分析で明らかですが、結審から命令の期間だと思っています。それまでは当事者が争っているわけですから、当事者にも責めがあると私は思っています。したがって、そこをどうするかという問題は相当の合意が三者の上にあると思います。

最後にその意味で、小島委員からもありましたが、三者でこういう共通の議論が整理された現状で、冒頭に申し上げましたが、労組法を含む見直しに移っていくことが現実の課題になるのだとすれば、具体的な検討をしっかりとする手続、その責任、そうしたものを労働委員会は準備すべきだと思えます。論議のしつ放しで終わったら、結局は労働委員会制度が社会から必要性を失っていく危険性があるという気がしました。そういう点については、是非労働委員会、全労委総会の意思を明らかにしていただければと要望申し上げます。

○菅野 ありがとうございます。それでは、北海道地労委の道幸委員どうぞ。

○道幸 二つありまして、一つは個別紛争処理のあり方の問題です。例えば、解雇とか退職、それから解雇を前提とした退職金請求とか賃金請求の場合のように雇用関係継続を前提としない形の紛争と、ある会社に居続け、賃金、労働時間、配転などを争うという場合で紛争処理のシステムのあり方がかなり違うのではないか。特に難しいのは後者で、この場合は企業内の苦情処理システムがかなり重要だと思います。企業外の紛争処理システムと企業内の苦情処理システムとどう連携するのかというのが、一つのポイントだと思います。

もう一つは、労働組合としてこの問題をどう考えるかの問題です。いまの制度を前提とする、例えば、駆込み訴えとか合同労組とかに加入しなければ労働委員会を利用できない、つまり、組合に入らざるを得ないシステムになっているわけです。そういうシステムが労働組合として悪いと思っているのかどうかということ、組合を介さないで個別紛争処理ができるということになれば、組合にとって必ずしも有利ではないという部分があるのではないか。どうもその点についてはっきりとしたスタンスの議論が組合サイドにはないというものが、第三者から見てもよくわからない点です。

○菅野 では、最後に中労委の諏訪委員に

お願いします。

○諏訪 できるだけ手短という事ですの
で、三点お話をさせていただきます。パネラー
の皆様のご意見を伺いまして、聞いていて
うなづける部分が大変多くありました。実
際に労使関係の構造変化の部分、あるいは
個別紛争への対応の必要性、また個別紛争
を処理するときには集団紛争とは違うだろ
う。情報提供や相談・あつせんなど、でき
るだけ身近な所で簡易、迅速、適正な判断
あるいは情報提供等が得られることが大事
だろう。できたらごく普通の人も、すぐ気
楽に使えるようなワンストップサービス
みたいなものも必要だろうといった点につ
いて、ここでのパネラーの間で認識の大き
な違いはなかったように思いました。したが
つて、この限りでは総論において、かなり
意見は一致しているのかな、あるいは認識
は一致しているのかなと思われました。これ
が一点目です。

二点目は、さはさりながら各論がかなり
分かれます。連合側あるいは労働側の委員
の方々は、「労働委員会に個別紛争処理の
メカニズムを入れたらどうか」とい
う考え方が強いのに対して、日経連、ある
いは使用者側委員の皆さんはお聞きのと
おりで、「民事調停とか他のいろいろな機
関を使うべきだ」という意見でした。我々
公益側は慎重にいろいろなものを見て、よ
く考えなければいけないという感じで対応

しており、この辺の一致する所、あるいは
一致できる部分に関しては、早くそれを確
定していくことが大事なのではないか。そ
して、一致できない部分について、さらに
詰めていくことが必要ではないか、そうい
うときになったのではないかとというのが、
二点目の感想です。

三点目としては、当初ご指摘させていた
だいたわけですが、労働委員会が仮に個別
紛争を扱うとしても、あるいは扱わないと
しても、現在の状況をそのまま続けてい
いだろうかという点、多々改善の必要が
あります。この点についてもパネラーの皆
様から多くのご示唆をいただいたわけで、

この辺も会場の委員の先生方からもご意見
等をいただければと思つた次第です。い
ずれにしても、労働委員会もこれを単に
内輪で議論するだけではなく、あるいは指
をくわえて、そういう議論の進行を眺める
のではなく、まさに自分自身の側からも積
極的に考えていくべきではないか、そうい
う時期に来たのではないかという思いを新
たにいたしました。

○菅野 ありがとうございます、いま諏
訪委員から、パネルでのディスカッション
の内容を大変手際よくまとめていただきま
す。これでパネルのほうの討論は一段落
だと思えます。これから会場の皆様から
ご意見を頂戴したいと思えます。

○重富(山口・労) 私は山口県というロー

カルな立場から意見を申し上げてみたいと
思います。労働委員会をとりまく状況とし
て、事件の取扱件数、労働相談件数、労
働組合組織率の一つの指標になるのではな
いかと思えますが、本県も全国的な動きと
同様な傾向にあります。すなわち、本県の
事件の取扱件数は、減少傾向にあり、過
去五年間の件数を見ますと、審査事件で六
件、調整事件で一〇件となっています。一
方、労働相談件数は、本県労政事務所にお
ける相談件数を見ますと、平成五年が二、
四五二件、平成九年は四、三五一件と、こ
の五年間で二、〇〇〇件の増加となつてい
ます。

また連合山口も、県下で労働相談を行っ
ていますが、それら相談内容のうち、特に
労働条件に関する増加が非常に目立ってい
ます。職場の中に潜在化した不満が次第に
顕在化してきていると言えらると思えます。

次に労働組合の組織率は先ほどからお話
がありましたように、平成九年で全国で二
二・六%、山口県では二四・八%となつて
います。全国平均にはやや上回るものの、
従業員三〇〇名未満の中小企業を推定した
場合、組織率は二・九%と極端に低くなつ
ています。労働相談の状況を見ると、十分
な組織も権限もない中で努力しているのが
現状であることからすれば、解決の方法と
内容にはおのずと限界があると思われま
す。労働組合の組織化された労働者は、団体

交渉等を通じて、また労働委員会制度を活
用して解決の方法もあるわけですが、組織
率の極端に低い中小労働者は、現状ではほ
んど労働委員会制度さえ活用することが
できない状況にあります。労使紛争は集団
的労使紛争から個別的労使紛争へ移行して
いると言われている現在、個別的労使紛争
を処理する簡易で迅速なシステムを備える
ことは、今後の労使関係にとって重要な問
題です。

個別的労使紛争は人事上の処遇や労働条
件に関するものが多いことから、簡易で迅
速な対応の可能な調整案件として処理され
るのが適切ではないかと考えております。
労働委員会は調整機能については、長年の
経験に基づく多くのノウハウを蓄積してお
り、能力、また経験からして、最も適した
組織と考えられることから、この組織を工
夫し、改善を加えることで、より活用する
ことが最も望ましいと考えます。

個別的労使紛争については、都市部にお
いて合同労組等を通じて、労働委員会がす
でにかかわっている現状が報告されていま
すが、個別的労使紛争の解決については、
多くのニーズがあることを考えれば、実態
に即した正規の処理手続を確立することが
強く望まれます。

また私は労働者側の立場にある者として、
集団的、個別的にかかわらず、労使紛争の
解決を図るのは第一に労働組合の役目であ

ると考えます。したがって、個別的労使紛争について、それが個人の問題であったとしても、それは職場の問題であり労働者の権利の問題です。職場の公正なルールづくりを確立し、労使関係を安定させるためには、労働組合として積極的に取り組まなければならぬ問題です。

先ほどのパネラーの方々の発言は、重要な案件ばかりで、この場だけではなく、全労委として継続的に議論し、成果を上げるように小委員会などを設置して、議論の場を設けるべきではないかと思えます。このことは総会の付帯事項として運営委員会で検討をお願いしたいと思います。また中労委の運営委員会、中労委の事務局としても知恵を出してもらえよう、お願い申し上げます。

最後になりましたが、最近の労使紛争は、昔に比べ、その中身が複雑、多様化しています。こうした背景を踏まえ、労働委員会が時代の変化に即応した機能を持つことにより、より良い活発な活動が可能となり、そのことがさらに労働委員会を活性化することになると思えます。労働委員会制度が労働者のニーズに基づく救済の場として、さらなる発展を遂げることを期待して、私の発言とさせていただきます。貴重な時間をありがとうございました。

○兵頭（東京・使） 私は一九四九年（昭和二四年）に労働問題にかかり始めて、

現在までちょうど、五〇年が経過いたしました。その中で、労働委員会にはいろいろな形ですつとかかわってまいりました。その五〇年の経験の中で、労働委員会を取り巻く情勢の変化の非常に重要なポイントとして、労働組合運動の変化、あるいは労使関係を形成する経営側の変化を捉えておく必要があるのではないかと考えています。

時期を分けることが正しいかどうかは別にして、一九七〇年を目安に前後に分けてみますと、一九七〇年以前においては、最後の手段として労働委員会に事件が持ち込まれてくる。労働組合運動の運動論としては、あくまでも自力救済というか、自らの運動、自らの力で切り開いていくのだ。経営側の不当労働行為があれば、それは自らの力で排除するのだというのが原点にあつて、その力がどうしても発揮できないところに追い込まれたときに初めて労働委員会に事件が持ち込まれてくるという状況だったと思うのです。

現在、私どもが労働委員会の場において経験することは、労働委員会を利用する、あるいは労働委員会に依存して労働運動を展開していくこうとする。いわゆる労働委員会依存型の労働運動に変じてきているような気がします。

労使関係という面から見ても、使用者側の態度が、一九七〇年以前を見ますと、労使関係というのは、労使が自ら建設してい

くものだ、いわゆる自立性を持って労使関係を形成していくものだという問題意識を持って経営側も労働組合に対応していたと思いますし、労使紛争が起きると、その紛争を解決する責任は労使双方当事者にあるのだ、という意識で労使紛争の解決に努力していたと思います。

いまは労使紛争が起きて、それは労使自らで解決するという責任を放棄して労働委員会に依存する、あるいは労働委員会から命令が出て、それを頂門の一針として紛争の解決に役立てていくという意識が、非常に稀薄になっている。ここに労働委員会制度が同じであっても、一九七〇年以前の労働委員会と現在の労働委員会では、不当労働行為制度、労働組合法が同じであっても、労働委員会なり、不当労働行為制度をめぐる労使の基本的な姿勢に大きな変化があるように思われます。

そして現在の労使、あるいは労働組合運動ですが、私の立場で労働運動に口を入れているのはおこがましいし、問題があるかと思えますが、そうしたものを前提に考えますと、制度があるから、それをそのまま置いておくのではなくて、いまの制度はそうした取り巻く環境の変化が、そういう意味で大きく変わったということを前提として、一旦思い切つてこの辺で労働委員会制度を横に置いて、新たな現状に即した労働委員会制度が必要であれば、それに一度取り組

んでみる。現行の改正ではなく、新たな制度の発足、そのときにそれに関連して個別紛争問題も考えてみたらどうか、というのが私の意見です。

○水谷（東京・労） いま兵藤大先輩が一言おっしゃられたので、労働側からも一言発言させていただきます。実は、なぜ労使紛争が起きるのかという問題から考えているのですが、この前漏れ承るところによれば、三六協定を規定しているのが、全事業所の約三割だそうです。東京都の調査でも、中小企業でパートタイマーに有給休暇を与えているのが約三割です。日本の法律で最も守られていないのが道交法と建築基準法と労基法といわれますが、その中で五〇年以上推移している労使関係にこそ問題の所在があるのだらうと思えます。

先ほどから企業内紛争処理システムという話が出ていますが、最近ではさらに悪化してきて、リストラがらみですから、一言不満を言おうものなら、「嫌だったら明日から来なくていいよ」といわれるのが現状です。最近あつた労働相談では、驚くべき労務管理で「社員同士一切話すなと言われていたのですが、どうしましょうか」と。「そんな会社すぐ辞めなさい」と言いましたが、個別労働者管理がどんどん進んできて、もう就業規則や賃金規定がないも同然です。まさに一人ひとり全部ばらばらの労働条件です。日本の労働者が今やそういう

現状にいること自体が大変な問題だろうと思つています。そして、これは紛れもなく私たち労働組合の責任であることも大です。中小企業を含めて組織率の低下、それ以上にいまの新しい働き方の中では、労働組合を非常につくりにくい状況にあるのだからと思います。派遣、パート、契約社員さまざまな形の労働者が、一つの企業の中にある状況の中で、企業内の労働組合という一つのやり方をとっていく中では、どうしても限界があるのは事実です。

私たち連合では各県に地域コミュニティユニオンを作つて、とにかくにも誰でも入れる労働組合を立ちあげています。連合東京でも、昨年一二月に「連合ユニオン東京」というユニオンを作り、一年間で約二〇〇〇名ほど組織化できました。できる限り産別組織に加入できる所は産別に加入してほしいということ、ゼンセンなり運輸労働なり化学リーグなどに渡し、なおかつ、産別に入り切れない金融などは、現在連合ユニオン東京に三〇以上の組合が入っています。金融でもできる限り連合としての産別を作つて、大きな運動を作らなければいけないと思つています。個別労働紛争といつても、最良の解決処理システムは労働組合だと思つています。先ほど道幸先生がおっしゃられたとおりで、労働組合を作ることによつて、最大に労使関係の問題が解決できるでしょう。

問題は、我々や相談機関に相談に来るのは氷山の一角でしかないことです。根本的解決をめざすにはどうやればいいのか。実は労働委員会のこういう提案の中で、どうしても申し上げたいのは、いま労働行政が地方自治体で死を迎えようとしているのではないかと、非常に危機感を覚えていることです。労政事務所での相談件数は、東京都ではかつては三万件から、いまは五万件です。職員はその間、一人も増えていません。組合系の相談者は本当に必死になつてこなしていますが、大変な状況です。そういう中でも、なおかつ、今年も労政事務所を一つ廃止しようと提案されています。東京以外でも次々に労政事務所がなくなり、都道府県における労働行政は国に任せればいいのではないかとこの状況にあります。本来住民・勤労者のニーズに近い所で進めるのが行政だろうと思うのですが、いまや国のほうでということなのです。都道府県における労働行政の一つの大きな柱が労働委員会です。連合の提案も労働委員会と連動して、各地方自治体における労働相談システムをつくらない限り、新しいシステムの確立はあり得ないと提案しているつもりです。労働委員会を含めそれぞれが地方自治体における労働行政を進めていく。そして法違反まで点検していく作業があつて、本当に健全な労使関係が生まれるのだろうと思つています。

実は連合も一二月が労働相談月間で、連合東京も月曜日から労働相談体制のダイヤル相談を受けますが、ラジオスポットを流した瞬間に電話が鳴り響くというのが、非常に悲しい日本の労働者の現状です。それに有効に機能するような労働委員会、労働行政のシステムを我々は考えなければいけないのだろうと思つています。

○菅野 ほかにいかがでしょうか。もし会場からありませんでしたら、パネラーの方で補足はありますか。少し早目ですが、もしなければこのぐらいで終わりにしてもいいかと思つています。

今日は「労使関係の変化と労働委員会制度のあり方」という労働委員会制度についての根本的な問題について、パネルディスカッションを行うことができ、パネラーの方々から重要な問題提起をしていただきましたし、いま会場の方々からも労使の各側それぞれから有意義なご指摘をいただきました。この問題は今後早急に検討すべき課題と、少し腰を落ち着けて検討すべき課題の双方を含んでおりまして、これで終わりのことではありませんので、労働委員会の関係の皆様方それぞれにお考えいただき、あるいは対応をしていくべきことかと思つています。今日のディスカッションはその一助になればということで、この辺で締め括りをさせていただきます。

今日はいろいろありますがとうございました。

