

あらためて「公労使」

公益委員 新納幸辰

鹿児島県労働委員会の公益委員に就任して6年になろうとしています。

就任まもないころ、このリレーコラムに「公労使」と題して、労働委員会が行う個別労働紛争あっせん制度の特長は、公益を代表する委員、労働者を代表する委員、使用者を代表する委員の三者で構成されていることであると書きましたが、それから5年を経て、あらためてこのことについて考えてみたいと思います。

労働委員会は、戦後まもなく、集団的労働紛争を解決するための機関として労働組合法に基づいて設置されました。集団的労働紛争を解決し、労使関係の安定をめざすためには、上記のような三者構成は不可欠です。以来、労働委員会はもっぱら集団的労働紛争の解決にあたり、個別的労働紛争（個々の労働者と事業主との間の労働紛争）を解決する役割は、主として裁判所や弁護士が担っていました。

その後の平成13年10月に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、これに基づいて各地の労働局（国の地方支分部局）に「紛争調整委員会」が設置され、弁護士、大学教授等の学識経験者があっせん委員となって当事者双方の合意が成立するようあっせんし紛争を解決に導くという制度が始まりました。

この法律は、地方公共団体においても個別労働関係紛争の予防及び自主的解決を促進するための施策を講ずべきことを定めていたため、同法の施行に伴い、都道府県知事の委任を受けて多くの都道府県労働委員会が個別労働関係紛争の解決を目的とするあっせん業務を行うようになりました。

相前後して、各地の弁護士会にも、労働紛争に限らず各種法的紛争を解決するための紛争解決センターが設置され、平成18年には、裁判所において、従前の訴訟、調停という手続に加え、労働審判という労使紛争を迅速に解決するための新しい司法手続が始まりました。

平成19年4月には、裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律が施行され、労働紛争に限らず、民事上の紛争全般について、民間の事業者も国の認証を得て和

解の仲介（あっせん等）を業務とすることができるようになりました。

労働組合にも、独自の労働紛争の相談窓口や解決制度を有しているものが多くあります。

このように裁判上、裁判外の多くの個別労働紛争解決制度がある中で、労働委員会は、個別労働紛争の解決についてどのような役割を果たすことが期待されているのでしょうか。

これらの個別労働紛争解決制度の中で、確実に費用がかからないといえるのは、労働局と労働委員会ですので、まず、この二者を比べてみます。

私は、平成13年に鹿児島労働局に紛争調整委員会が設置された当初から6年間、委員会の会長としてあっせん事件を担当しました。設置早々から結構な賑わいでしたが、年々扱い件数は増加し、その間大変忙しく過ごしました。

実際、鹿児島労働局と鹿児島県労働委員会の扱い事件数には大きな開きがあります。ただ、これは仕方がないことです。労働局には、ハローワークと労働基準監督署という大きな窓口がありますし、事業主に対する監督指導権限もありますので、頑張ってみても事件数ではかなわないと思います（と言っても、認知度を高めるための努力をすべきことはいうまでもありません）。

また、労働局のあっせんは、原則として一人の委員があっせん手続を担当します。日程調整のしやすさと言う点からすると、迅速性においても労働局には一歩及ばないかもしれません。

しかし、労働委員会には、「公労使」という強力な武器があります。

裁判所の労働審判も、労働審判官1名（裁判官）と労働審判員2名（「労働関係に関する専門的知識経験を有する者」と定められており、労側、使側の区別はないが、実際には、労側1名使側1名で構成されている）の三者構成となっており、創設以来、制度の利用は増え、訴訟に移行することなく審判手続のみで解決する割合も高く、労働紛争解決のための効果的な制度として定着しています。三者構成の利点が発揮された結果でもあろうと思われます。ただ、労働審判員は、「中立かつ公正な立

場において」職務を行うべきことが定められており、労使の立場、経験によって得られた専門性を生かすことは求められていますが、いずれかの当事者に対し、労使それぞれの立場に立って積極的に働きかけるといような役割は求められていません。また、手続的に簡易とはいえ、弁護士が代理人として手続に参与するのが通例です。

これに対し、労働委員会の労使委員は、「労働者を代表する者」、「使用者を代表する者」と定められていて、「中立かつ公正な立場において」といような定めはありません。労使委員は、個別労働紛争のあっせん手続において、それぞれ、労働者あるいは使用者の代表として、それぞれの当事者の立場を十分理解した上で、その立場にたって紛争の適正な解決に資する助言や説得をすることができます。個別労働紛争のあっせん手続には、審判、命令等による強制力はないので、当事者の合意によってしか紛争の解決はできません。双方当事者を合意に導くためには、労使委員の共感を伴った説得が大きな力を発揮していると思います。なお、私は、個別労働紛争の解決は、労使委員の力に負うところが大きであると考えていますが、公益委員も主として法律見地からの説得をしますし、手続を主催するという職責もあります。これは反省を込めて言うのですが、公益委員は、労使委員がその役割を十分に発揮できるような流れを作って手続を進行すべきであると考えています。

残念ながら、労働委員会における個別労働紛争あっせんの取り扱い件数は、発足以来伸び悩んでいます。

しかし、労働局のあっせん制度で解決しなかった案件について労働委員会のあっせんを利用して解決できた例もあります。このあっせん制度では、相手方の出席を強制することができませんが、労使委員は、席に着くことを渋る事業主らに対し、理を解いて出席を促すこともできます。

労働委員会には、このような公労使三者構成の利点を存分に生かして、困難案件をも含む個別労働紛争について、高い解決能力を発揮することが期待されていると思います。