

労働紛争解決システムとしての 労働委員会の意義

水谷 研次

(連合東京特別執行委員、東京都労働委員会労働者委員)

日本の「労働委員会」制度は、1945年敗戦直後の「労働組合法」制定から65年が経過する。菅野和夫・中労委会長は、『新・雇用社会の法』（2004年、有斐閣発行）の中で、労働委員会制度について、「戦後40年間は労使紛争解決の主役であった」（377P）と表現したが、「連合」の発足による潮流間競争の減少、労働組合組織率の低下、雇用環境の変化による労働条件とそれに伴う紛争の「個別化」などによって、労使紛争解決システムの中では後景に退いている感がある。しかし、事件数の極端な減少というより、春闘における「仲裁裁定」や大争議などでの「必要度」が薄れたことが、その主な要因ともいえる。

私自身は、1995年の11月から現在まで15年間を東京都労働委員会労働者委員として、また1977年3月からの江戸川区労協を最初に、昨年の連合東京定年退職まで、労組オルグとして、永年にわたり労使紛争とそれを解決するための労働委員会制度と向き合ってきた。確かに、労働委員会（制度）をめぐる「環境」は大きく変化した。

労働委員会への不当労働行為事件申立に關していえば、2009年の全国における新規申立件数395件の内、年間総数15件以上を超しているのは北海道・東京・神奈川・大阪・兵庫だけであり、逆に0～1件は20県を数えるほど事件数は偏在し、大都市部に集中している。申立組合も「合同労組」が事件数の6割以上をし

めており、紛争発生後に労働組合に加入する「駆け込み訴え」も多い。そして、2000年に制定された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に伴って、自治事務たる個々の都道府県労働委員会が個別紛争に取り組めることになり、東京と兵庫を除く45の道府県は、地方自治体と連携して個別紛争あっせんを実施している。

昨年、中労委が、各都道府県労働委員会に対して「今後の労働委員会の活性化にむけた業務の重点の置き方」について各県の各側委員・事務局ごとに意見照会をしたところ、実に興味深い回答が寄せられた。「労働紛争が変容しており、個別労働紛争に重点をおく」と回答した労委が<公益15、労側13、使側18、事務局11>であり、「労働委員会の基本制度である、集団労働紛争に重点をおく」との労委は<公益13、労側20、使側18、事務局9>にとどまった。なお残りは「その他」との回答である。上記の不当労働行為事件の少ない労委のほとんどが、「集団より個別」を選択したと思われる。

菅野会長は2009年4月に講演された「労働委員会制度について考える」（『月刊労委労協』2009年5月号掲載）で、私の自分勝手な要約だが、「労委の扱っている事件は、合同労組を通じる事実上の個別紛争が半数近くを占め、個別労働紛争処理のサービス開始に伴い、労働委員会制度の機能が相当程度変化している。労委にとって、個別労働紛争への対応はあくまで『副

特集

労働紛争解決システムのよびなる展開に向けて

次の任務』なのか、それともく集団から個人へへの時代の流れの中で『本来的任務』として、そこに活路を見出すべきなのか。個別紛争に関する労働審判や地方労働局あっせんという競争的紛争解決機関の成長に対し、労委は本当に必要な機関なのか問われている。労委制度は、労働組合の助成政策の中で創設されたものであり、労委制度の活性化は労働組合運動の活性化と表裏の関係にある。労働組合界が、労働委員会の意義をどこに見出し活用しようとするのか、その検討がない限り労委制度の活性化はあり得ない」と厳しく指摘されている。

命令確定まで10年かかるといわれる五審制問題や審査の遅延・長期化、さらには相次ぐ中労委命令に対する行政訴訟での取り消し等に対し、2004年には50年ぶりといわれる労働組合法改正の中で「労働委員会における審査の迅速性・的確性」がめざされた。しかし個人的には、中労委以外に大きく改革されたとはなかなか思えない。申立件数自体が決して増加していないことが、改革結果の証左ともいえよう。最大の改正内容のひとつといわれた「都道府県労委公益委員会による証人の強制出頭・証拠の強制提出命令」は、既出の3件とも中労委によって取り消された。また、最近では滋賀県大津地裁における「行政委員会委員の月額報酬違法判決」によって、全国の各県で相次いで労働委員会委員が月額報酬となりつつあり、専門的機能を持った準司法機関としての側面も危機に瀕している。

しかし、ここまで「集团的労使紛争の解決機関たる労働委員会」へのマイナス面が指摘されつつも、私自身は労働委員会制度の「可能性」について「確信」をもっている。昨年、東京都労働委員会の新規申立事件数は急増した。不当労働行為事件が2008年の92件から119件に、調整事件に至っては145件が209件となり、戦後2番目の取扱件数を記録した。終結事件の平均所要日数も、不当労働行為事件では2005年の1500日以上から昨年は423日に、調整事件では181日から76日と、迅速化がはかられている。そして、

そのキーポイントは「適正・迅速な和解」である。

労働委員会には「判定機能」「調整機能」に加えて、労調法第一条「労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、または解決して、産業の平和を維持し、もって経済の興隆に寄与することを目的とする」にも記された「予防機能」という、3つの「機能」があると私はこの間主張している。確信犯的経営者による不当労働行為・組合つぶし行為を除いては、日本において将来にわたる健全で安定した労使関係を構築するためには、労働委員会の説得による合意に基づく「和解解決」は、労使双方にとって実に有効性がある。まさに他の紛争解決機関と比して、労働委員会制度の最大の長所は、「公・労・使」三者委員による柔軟な裁量権ある解決システムといえる。

都労委においても、使用者委員の皆さんが、労働組合や労使関係に不慣れであったり、頑迷な経営者に対し、実にねばり強く説得をされている。もつれた糸のかたまりを丁寧ほぐすように、一つひとつがまるで異なる個性ある事件の和解が、絶妙なチームワークによって成立する。ある時は「ガス抜き」さながらに、審問で激論を交わした後、命令直前に和解することもある。10年以上も経過した根深く深刻で泥沼化していた長期争議が、労働委員会における説得で和解協定書が調印され、その後安定した労使関係と企業運営がはかられている姿を見る時、実に晴れ晴れした思いを感じる。

そして、それぞれの産業・地域・職域において、労働組合組織が、あらゆる立場の労働者の代表としての公正な合意に基づく主張をはかることによって、経営者組織と対等な議論がはかられ、さまざまな合意と協約化を実現できれば、まさに「WIN-WIN」が成立する。労働委員会こそは、そのサポート機関であり、紛争を未然に、そして適正に解決できるシステムとして、さらなる活用と発展を展望し得る。また、そのためには労働組合自らが、変革と確信を持たなければならぬ。労働委員会を生かすも殺すも、実は労働組合次第なのだ。