

第 1 編 記念特集

第1章 特別寄稿

個別的労使紛争への逸早い対応と今後の課題

元会長 相良 勝利

(公益委員 平成8年6月20日～平成20年6月19日)

私の公益委員としての在任期間は平成8年6月から平成20年6月までの12年間（内平成16年6月～平成20年6月会長）ですが、この在任期間中で最も印象深い出来事の1つは、個別的労使紛争に対して福島県労働委員会が全国に先駆けて逸早く対応したことです。以下では、福島県における個別的労使紛争生起の背景を探りながら、当労働委員会において個別的労使紛争への逸早い対応がなされた経緯について述べ、個別的労働紛争を取扱う上での当労働委員会における今後の課題について若干の私見を述べさせて頂くこととします。

I. 福島県における個別的労使紛争の背景

平成期に入りいわゆるバブル景気崩壊（平成3年）以降、徐々に労使紛争の内容が集団的紛争から個別的紛争へと構造的な変化を遂げてきたように見受けられます。個別労使紛争を解決するために国は、平成13年10月に「個別労働紛争解決促進法」を成立させて、都道府県労働局の相談・あっせんサービスを開始し、それに加えて平成17年には「労働審判法」を制定し、地方裁判所の労働審判制度を整備しました。

ところで、「個別労働紛争解決促進法」では、一方では個別紛争あっせんを行う機関として都道府県労働局に紛争調整委員会を設置すると同時に、他方では地方労働委員会による個別労働紛争あっせん等の調整を行うことができるシステムが採用された結果、多くの地方労働委員会が個別労働紛争の相談・あっせんに取り組むこととなりました。そうした中、当労働委員会では全国の地方労働委員会に先んじて個別労働紛争に対して逸早い対応に乗り出し、その後の係属件数においても個別紛争が集団紛争を圧倒しているのが現状です。

筆者は、平成10年4月発行の『月刊労委労協』への〈特別寄稿〉で、「一期目公益委員の若干の感想」と題して、福島県のように中小企業を主体とする地域において個別的労使紛争が生起する背景を説明しました。以下に、その内容を要約します。

平成元年から2年にかけての日米構造協議の席上、米側からわが国企業の長時間労働について指摘がなされました。このことが直接のきっかけとなって、わが国では国を挙げて「時短」を中心とする労働環境改善に取り組むこととなりました。当時はバブル景気の絶頂期であり、わが国の世論も強い経済力に比べて国民生活が豊かさを享受できない社会構造を批判し、経営側も深刻な人手不足に悩み、労働組合の

春闘でも「時短」が主要なテーマになっていました。政府の反応は早く、平成3年を初年度とする「生活大国5か年計画」が策定され、「週40時間労働制」の実現に向けて労基法の改正が段階的になされ、すべての事業場において所定労働時間の短縮が実施されることになりました。

問題なのは、こうした「時短」の実施時期がいわゆるバブル崩壊後の景気低迷期と重なってしまったことです。人間的に余裕がなく同業者間の競争が激しい中小企業にとって、「時短」は人件費の上昇となって経営を圧迫しました。政府は、中小企業が「時短」を推進しやすくするために「労働力確保法」や「時短推進法」といった法律の整備を行うとともに、中小企業の団体（事業協同組合等）を対象に各種の補助事業を実施しました。

そうした政府のテコ入れにもかかわらず、中小企業を取巻く経営環境は厳しさを増し、それまでの「人手不足」に取って代わって、「競争の激化」「売上不振」「人件費の上昇」といった経営問題が深刻化してきました。当時県内のある中小企業の業界に対して筆者が行ったアンケート調査からは、その多くが週所定労働時間の短縮に苦しみ、同時並行的に進められた規制緩和による同業種間の競争激化と相俟って、正社員数を削減してパートタイマーに置き換える企業が急増している実態が浮び上がりました。わが国にとって本来望ましいはずの規制緩和や「時短」が、当時中小企業従業員の解雇や賃金カット等の労働問題を惹起していたのです。

しかし、労働者にとって深刻なこうした問題は、労働委員会において審理されることはほとんどありませんでした。その理由は、ほとんどの中小企業では労働組合が結成されておらず、労働委員会へのルートが遮断されているためです。筆者は、「これらの問題に対して、制度的にどのように対応するかについて今知恵をしぼることが、広い意味での今後のわが国における労働行政を確立する上で大きな課題ではないだろうか」と結びました。因みに、直後の労働委員会全国大会の折に、他県の労働側委員の方からこれに賛同するお言葉を頂戴したことを今でも鮮明に覚えています。

II. 個別的労使問題に対する逸早い対応

平成11年の地方自治法の改正によって地方労働委員会の事務が自治事務化されたことに加えて、平成13年10月に成立した「個別労働関係紛争解決促進法」によって、都道府県が個別紛争の自主的解決促進のために必要な措置を推進するよう努めるものとされました。

当労働委員会での対応は早く、平成12年11月28日の第749回定例総会において、平成12年11月8～10日に開催された全労委総会の経過を踏まえつつ、会長の諮問機関として「個別的労使紛争処理システム検討委員会」を設け、個別的労使紛争への対応策を検討することになりました。

平成 13 年 2 月 27 日、「検討委員会報告書」が当検討委員会から会長に提出され、同日開催された第 752 回定例総会において承認され、同年 3 月 27 日の第 753 回定例総会において、同年 4 月 1 日より「福島県個別的労使関係調整委員会設置要綱」を施行し、個別的労使関係調整制度の運用を開始するとともに、「要綱」に基づき「職場の労使トラブル相談会」を実施することとしました。さらに、「検討委員会報告」を受け、現地調整員、中小企業労働調整員および地労委事務局職員をメンバーとした「労使関係研究会」を立ち上げることに加えて、福島労働局との間で、県内における労使紛争の未然防止と解決のための協力体制を構築し、労使関係の安定を図ることを目的として、「労使問題連絡会議」を設置することになりました。

当時、地方労働委員会事務の自治事務化が実施されたとはいえ、当労働委員会では、「個別労働関係紛争解決促進法」成立の 6 か月も前に、全国に先駆けて個別労使問題についてその解決システムを構築し、取組みを開始していたのです。これを主導的に推し進めてこられたのは、当時の福島県地方労働委員会の片岡正彦会長でありました。片岡会長の勇気と決断力そしてその先見性に、改めて深甚なる敬意を表したいと思います。

因みに、平成 13 年 4 月から 12 月までの個別的労使関係相談取扱状況は、労働者側から 55 件、使用者側から 5 件の合計 60 件で、相談内容は、解雇に関するものが最も多く、以下賃金に関するもの、退職に関するものの順になっています。個別的労使関係調整件数は、調整申請が 5 件で、解決 2 件、不開始 3 件でした。調整事項は、「解雇」が 3 件でした。第 1 回職場のトラブル相談会（平成 13 年 10 月 28 日）では、参加者が 65 人で、個人相談会では、相談者は 12 人でした。また、平成 13 年 9 月 18～19 日に、第 1 回労使関係研究会が実施され、11 月 19 日に、第 1 回労使問題連絡会議が開催されました。

Ⅲ. 今後の課題

当労働委員会が個別的労使紛争の解決に乗り出した平成 13 年次以降（平成 27 年次まで）の、福島県の調整事件に関する労働委員会係属事件における「集団」と「個別」それぞれの合計件数は 35 件と 63 件で、「個別」が「集団」のほぼ 2 倍になっています。これに、「集団」のうち合同労組が提起するいわゆる「駆け込み訴え」部分（実質的には個別紛争）を加味すると、「個別」が調整事件の中心を占めていることが分かります。

今日、わが国における個別的労使紛争解決システムは、大まかに、労働審判制度、労働局のあっせん、道府県労働委員会のあっせんの複線的構図になっています。これらがどのように棲み分けされているかは必ずしも明確ではありませんが、労働委員会でのあっせんのメリットについて、菅野和夫中労委前会長は、「労使対立が続いている状況について、労使委員が入って和解を達成して、紛争を解決し、労使関係

を修復すること」(「労働委員会制度創設70周年記念講演」平成27年11月19～20日、『月刊労委労協』平成28年4月号掲載)と述べた上で、「労働委員会による個別労働紛争あっせんの独自のメリットの実証的な再確認」(同上「記念講演」)の必要性を指摘されています。

翻って筆者の拙い経験からは、労働委員会において実際の個別的労使紛争が和解により何らかの解決に至ったとしても、それが必ずしも「労使関係の安定(修復)」の構築には結びついてこなかったように思われてならないのです。実は筆者が、労働委員会による個別紛争あっせんについて長年思い悩んできた疑問は、「個別的労使紛争がその場その場で解決されるだけでいいのか」、「その解決策が労使関係の安定(修復)に貢献しなくてもいいのか」ということでした。

当労働委員会にあっては、今後も労使紛争の主役になると考えられる個別的労使紛争あっせんの対応に当たっては、「労使関係の安定(修復)」の構築を予め意識した和解の達成を目指すことが肝要ではないかと考えています。