

中央労働委員会が紛争あっせん制度を テーマに「労使関係セミナー」を開催



企業組織の再編や非正規雇用の増大、労働組合組織率の低下などにより個別労働紛争が増加している中、中央労働委員会は一〇月二七日、労働委員会会館（東京都・芝公園）で労使関係セミナーを開催した。今回は労使紛争解決制度として、近年利用が大幅に拡大している労使紛争あっせん制度がテーマ。あっせん制度は労働紛争の当事者間に弁護士など学識経験者からなる紛争調整委員会が入り、解決に向けた仲立ちを行うもの。双方の主張を確かめたいうで調整を行い、解決に向けた話し合いをうながすことが目的だ。

石井保雄獨協大学法学部教授は冒頭の基調講演であっせん制度の特徴と有効性にふれた。石井教授はあっせん制度のメリットとして、①手続きが簡便であること②迅速な解決が期待できること③費用が安いことなどをあげる。その一方で、当事者をあつせんの場合に出頭させるための強制手段が欠けていることや一方が和解を拒否した場合の対応が困難といった制度の限界も指摘した。

石井教授によれば労使紛争にはあつせんによる解決に向くものと向かないものがあるという。「当事者双方に金銭的解決を図ろうという意思がある事案はあっせん向きだ。一方、当事者が自分の主張の正当性を証明することにこだわっており、金銭による折り合いが難しい場合はあっせんに向かない」と紹介した。

第二部では最近の労使紛争のあっせん事例をもとに公益、労働者、使用者を代表するパネリストが紛争の未然防止策や解決策などについてディスカッションを行った。

事例一 派遣社員に対するセクハラ

一件めはセクシュアル・ハラスメントに関する事例だ。女性の派遣社員が派遣先の担当課長からプライベートについてしつこく聞かれた。さらにその日の気分次第でつらくあたるという。女

性は課長の上司や派遣元の責任者に相談したがまともにとりあつてもらえなかった。その後、精神科を受診したところ、抑うつ状態と診断され、休職にいたった。派遣元の責任者に対して、派遣先の異動を訴えたが、回答はなかった。約一カ月後に派遣元から雇用契約終了の通知が届いた。女性は職場に対し、精神的苦痛に対する慰謝料と医療費の支払いを求め、東京労働局にあつせんの申請を行った。調整の結果、派遣元、派遣先が女性に対して、それぞれ三五万円ずつ支払うことで決着した。

中央労働委員会関東区域地方調整委員（使用者委員）の村木吉行全国官報販売共同組合顧問は本事例をパワーハラスメントの側面からとらえた。そのうえで、「パワハラに対する認識、初動の甘さ、派遣元・派遣先の連携不足が事態を複雑にした」と指摘。早期解決のためには、「派遣労働者から苦情の申し出があつた時点で、派遣元、派遣先が密接な連絡調整を行い、誠意をもって速やかに苦情処理にあたるべきだ」とコメントした。

一方、同公益委員の青野寛明治大学法学部教授は法的な観点から派遣先企業の責任について、「派遣法第四七条の2では派遣先も派遣労働者を雇用する事業主とみなされる。したがって、派遣労働者からの相談にきちんと対応しなかつたことについて、均等法第一条で定められた事業主が講ずべき雇管理上の措置義務違反に問われる可能性がある」との見解を示した。

事例二 基本給カットにともなう退職金の減額

二件めは退職金の支払額をめぐる事例だ。産業用機械器具メーカーで二〇年間勤務していた男性従業員は会社の業績悪化を理由に基本給を四〇%カットされた。減額後の賃金では生活を維持できないため、退職を決意した。ところが、退職金の受取額が減額後の基本給をもとに計算され、大幅にダウンすることを知らされた。男性は会社に対し、在職中の貢献を考慮し、減額前の基本給で退職金を計算するように求めた。あつせん員は「退職金は老後の生活費としての比重が大きく、多額の變動をきたすのは問題である」と指摘。調整の結果、退職金二〇〇万円を支給することで合意した。

本事例に対し、村木使用者委員は「そもそも基本給のカット自体、妥当なものだったのか」と疑問を投げかけた。基本給のカットは男性だけではなく、役員を含む全社員に行われたという。村木氏は「賃金の大幅カットは労働者にとって重大な不利益変更であることから、高度な必要性と合理性が求められる。また、業績悪化が理由だとすると賃金カット以外の方策を十分に講じた上で対応なのか疑問が残る」と述べた。そのうえで、退職金については「既往の労働に対する報酬としての賃金の後払い的性格を有することや退職後の生活設計を立てるための生活保障的機能があることを考えれば、受給に對する男性の期待感に当然斟酌されなければならぬ」との判断を示した。青野公益委員も基本給カットの妥

当性に着目した。「賃金をカットするため就業規則の変更を行う場合、その合理性が最大の論点となる。その判断要素として、①変更の必要性②不利益の程度③社会的相当性④労働者との協議の四点を踏まえないければならない」としたうえで、本事例については「一般的に基本給七%以上の賃金カットを行えば、ローン破綻をきたす可能性が高い。代償措置、経過措置も一切設けられておらず、労働者にとって不利益の程度が大きい。合理性を証明することは困難ではないか」としている。

事例三 正社員に対するセクハラ

三件めもセクハラに関する事例だが、被害者は正社員の女性という点で事例一とは異なる。彼女は勤務先の店長から言語によるセクハラを頻繁に受けていた。店長は同僚の男性従業員に対してもパワハラや恐喝まがいの行為を行っていたという。女性は本社に相談したがとりあつてもうえなかつた。やがて職場環境に耐えられず退職した。女性は店長のセクハラなどを放置した会社に対し、慰謝料と退職による経済的損失の賠償として、あわせて三三〇

万円を支払いを求め埼玉労働委員会にあつせんを申請した。双方の主張を整理し、金額の調整をした結果、会社側が女性に対して三〇万円を支払うことで決着した。支払いが要求額の十分の一程度となったのは、女性が海外への短期留学を予定しており、額面よりも早期の決着を望んだことによるものだ。村木使用者委員は「セクハラの問題は表面化しづらいが、いったん表沙汰

になると社内での解決が難しい。解決の場が裁判やADR（行政型裁判外紛争処理制度）に移されると会社や加害者にとって大きな負担となる」と指摘する。そのうえでセクハラを未然に防止するために事業主が念頭に置くべきこととして、①本人が不快と感じればセクハラであること②男女雇用機会均等法で、業種、規模を問わず、すべての事業主にセクハラを防止する義務が課せられていること③近年、セクハラに対して社会環境が変化しており、「被害者に手厚く、事業主に厳しく」なっていることの三点をあげた。

最後に村木氏は「まず事業主が率先して、こうしたリスクを自覚し、従業員対しては研修などにより、セクハラに関する認識を深めることが重要だ」と締めくくった。

青木研一全郵政東京地方本部顧問は労働者委員の立場から、早期解決に向けて被害者側が行うべきこととして次の四点をあげた。第一点はセクハラに関する事実関係の記録だ。「いつどこでどのような言動があつたかをしっかりと把握し、記録しておくことが必要」と青木労働者委員は強調する。第二点は被害にあつた際、加害者に対して明確な意思表示を行うことだ。第三点は職場の同僚による証言が後々重要となるので、普段から職場での人間関係を大切にすること。そして最後は、被害にあつた後の適切な対応だ。そのためには社内の苦情相談窓口の責任者との迅速な連携が求められる。青野公益委員はセクハラで退職に追い込まれたことについて逸失利益の支払いを求めた先行事例として、京都呉

服販売会社事件（平成九年四月一七日 京都市裁）の判例をあげた。この事件は京都の呉服店販売会社で働いていた女性従業員が男性従業員の行うセクハラ行為について事業主が十分な対応を行わなかつたことを非難したところ、職場に居づらくなり、退職に追い込まれたというもの。女性は会社に対し、不法行為や債務不履行に基づく損害賠償責任を請求した。京都市裁は会社側に対し、雇用契約に不随し、職場環境を整える義務があるにもかかわらずこれを怠つたとして、女性の訴えを一部認め、退職による逸失利益として一八〇日分賃金相当額、慰謝料一〇〇万円などの支払いを命じている。青野公益委員は本事例の逸失利益の額について「退職後の失業給付の額が判断の目安となるのではないか」との見解を述べた。

事例四 個別労使紛争が集団的労使紛争に発展

四件めは個別労使紛争が集団的労使紛争に発展したという点で特異な事例だ。法事やパーティの仕出しを行うケータリング会社で調理師として働く男性従業員は平成一三年頃から残業代が支給されなくなつた。これをきつかけに地域の合同労組に職場でただ一人の組合員として加入。団体交渉の結果、残業代が支払われるようになったが、その後、洗い場への異動を命じられた。これに不満をもつた男性従業員は労働審判手続きの申し立てを行った。平成一九年に会社側との間で和解が成立し、もとの職場への復帰がなつた。



しかし、会社側は男性従業員をシフトどおりに勤務させ、残業させないよう現場に指示。現場のチーフはこの指示に過敏に反応し、男性従業員の残業を一切認めなくなった。男性従業員が加入する合同労組は埼玉労働委員会に対し、差別的取扱いの解消を求めた。あつせん申請を行った。労働委員会では本社が現場で起こっている事実を把握していないと指摘し、改善を求めた。四回のあつせん、団体交渉を経て、差別的取扱いは解消された。

青木労働者委員は、本事例について「男性従業員は合同労組ただ一人の組合員という立場から、労使紛争の効果的な解決手段として、労働審判や団体交渉を複合的に選択したのだろう」との考えを述べた。さらにこうした問題の防止については「労使の日常的な意見交換が必要だ。大切なのは普段から生産性と人間性を調和できるような職

場環境の形成に労使双方の責任で取り組むことだ」と語った。

村木使用者委員は、いったん会社側と和解が成立しながら、紛争の收拾にいたらなかったことについて、「本事例は、集团的労使紛争に発展しているものの実質的には個別労使紛争の性格が強く、そこに問題の本質があるのではないか」と分析する。「使用者にとって一人組合員との労使関係は難しい面があるが、労働者の勤務状況、労働者に対する措置の正当性、紛争に要するコストを冷静に考えたいというでの労務管理が必要になってくるのではないか」と述べた。

青野公益委員は「合同労組の事案で問題となりやすいのは職場に一人しか組合員がいない時の対応だ。判例法の世界では、労働組合員の数で労働組合の法的価値は決まらないのが大原則。一人であつても労働組合が併存している限り使用者は平等に扱わなければならない」と強調した。「組合員であることを理由に残業を禁ずるのであれば、労働組合法第七条一号の不利益取扱いに該当し、不当労働行為とされる可能性が高い」と結論づけた。

(調査・解析部)

大原社会問題研究所雑誌

No.615 2010.1

【特集】労働衛生の歴史と現状・日仏比較(4)

疲労と貧困のはざままで走る

毛利一平・佐々木毅

職業癌の可視化に向けて

アニィ・テボーモニ／松田紀子訳

■論文

「終身雇用」をめぐる労使関係の諸相

鈴木 博

平野力三の戦中・戦後(下)

横関 至

■書評と紹介

西城戸誠著『抗いの条件』

片桐新自

「実業之富山」編集部編著『占領期の地方雑誌』

吉田健二

武石恵美子編著『女性の働きかた』

江頭説子

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所報 2009年9月

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271