

## 【第3セッション・討議概要】

第3セッション「労働紛争の解決と労使関係」は菅野和夫氏（明治大学法科大学院教授）の司会により、はじめに労働組合側から逢見直人氏（連合副事務局長・UIゼンセン同盟副会長）、次いで経営者側から渡邊義広氏（日本経団連労働法制グループ長）の報告が行われた。

1

コメンテーターの諏訪康雄氏（法政大学大学院政策科学研究科教授）は、紛争の3要素（3K＝関係、価値、回路）としてまず、コミュニケーションが濃密ならば紛争は簡単に起きないこと。つぎに、紛争の原因となるものが当事者にとって非常に価値のある場合紛争が起きること。苦情申立の回路が整備されれば紛争が表面化しやすくなる、とした。

日本の場合、終身雇用、平等主義処遇、アフターファイブのつきあいも一緒のような緊密な関係が昨今希薄化し、労働審判制度、個別労働関係紛争解決促進制度、労働委員会や労政事務所での相談窓口の設置が進むなか、問題が表に出てくるようになった。

ただ、例えば、評価の公正性、適正性をめぐる紛争であれば上司や同僚よりは純第三者的な立場にあるエキスパートのほうがより向いている。というように問題や紛争はそれぞれの性格により解決方法が違ってくるため、それに対応できるよう解決システムを組み立てる必要がある。社外的には最近さまざまな紛争処理システムが導入・整備されているが、社内的な対応は後れをとっているのではないか。実効性のある社内対応システムとしてどういうものが考えられるか、また、2006年4月から施行される、いわゆる内部告発に関する保護法律（公益通報者保護法）に対して企業はどのような対応策をとっているかを、諏訪氏は両報告者に質問した。

2

これらの質問に対し、逢見氏は、労働組合のある企業であれば労使が労使協議を通じて企業内紛争を解決し、問題によっては第三者を入れて公正性を担保し実質対等な立場で解決することもできるが組合のないところではそれが難しい。その一つの解決策として労働契約研究会報告が出した労使委員会も考えられるが、

公正性、中立性が担保された労働者代表意見のストレートな反映、また、従業員の意見形成・集約、経費の負担などの問題があり組合に代わるものにはなかなかできにくいため、従業員の声を代表できる従業員代表法制が必要ではないかと答えた。また、公益通報者保護法に関連しては、企業別組合が内部通報機関になるべきであり、また、企業の通報ルートとは別に通報機関を設けることにより労使紛争への対応もできる。そして産別組織や地方連合が外部通報機関になるケースも想定すべきであるとし、労働組合の積極的な役割に期待を込めた。こうした組合対応機関で解決できない労使紛争の場合、労働審判や行政の相談窓口で解決を見いだすことになるとみている。

いっぽう、渡邊氏は、基本的に労使自治を最大限重視して労使協議のなかで労使が企業内紛争を解決することが望ましいが、その方策として労使委員会を活用することも考えられるとした。また、労使紛争の防止のためには企業内苦情処理機関の存在を従業員に一層周知するとともに紛争の受付手段や窓口の多様化、紛争処理の迅速化、それに紛争処理担当者の教育を組合と一緒にやって行うことが必要であると述べた。また、公益通報者保護法については、中小企業経営者に法律の存在を周知させること、また、企業内に企業倫理相談やコンプライアンス、均等相談の窓口をつくることが有用であるが、中立公平性の担保や社員の信頼を得るためには、社外の法律事務所と契約し第三者機関のような形をとることも有益であると答えた。

3

以上の質疑応答を踏まえて菅野氏は実態ベースで労使紛争の状況と労働審判制度の及ぼす影響について3人に意見を求めた。逢見氏は、諏訪氏の提起した紛争の3K（関係、価値、回路）についてUIゼンセン同盟の「何でも相談」の経験などから氏の分析の有効性を認めた。また、最近相談の中につづ病関係のものが多く、それはある意味で形を変えた個別紛争の一つともいえるが、その解決が課題であるとした。労働審判法については、逢見氏は、労働組合役員が労働審判制に対応できるように法的な知識の習得、法的なものの考え方を培う必要があり、UIゼンセン同盟では審判員候補だけではなく一定の役職になったら研修の履修

を必須にすることも考えていると紹介した。そのためには日本労使関係研究協会の行っている審判員候補を対象とした研修が役立つとみている。今後労働審判制度に対する社会的な信頼が高まっていけば、その一翼を担っている労働組合役員の社会的価値が高まる可能性が期待できそのためには労働審判に携わる組合役員が審判の際に公平・公正な立場に立つという意識改革が必要であることをも付け加えた。

渡邊氏は、企業が企業内紛争を解決するのにコストがかかる、特に中小企業の場合、個別紛争の訴えが起こされることでつぶれてしまう場合もあること、また、大企業においても紛争が裁判になると企業イメージのダウンということがあるので解決に気を遣っている実態があると指摘した。諏訪氏の紛争の3Kに対して、パートの増大、社内人間関係の希薄化、人事部の縮小などによる企業の紛争対応能力の低下が紛争の増加に関係あるとし、近年低廉な紛争解決回路として、企業外紛争解決機関が多くできたことで紛争が増えている側面があることを見ても3Kの分析枠は的を得ていると評価した。また、従業員の価値観の多様化、権利意識の向上などにより、紛争を起こしうる価値の水準が低まったともいえるとした。さらに、企業内セクハラやパワハラに対応できる苦情処理機関の充実、また、従業員の健康管理の徹底などについて今後改善を期待していることを表明した。ただ、うつ病等、メンタルヘルスの問題については今後の課題であることを付け加えた。

諏訪氏は、労働審判制度制定を高く評価したうえで労使の審判員の役割が非常に重要であるとし、今後に期待感を示した。労働審判は紛争解決を適切、迅速、かつ簡易に行うという意味では大変有意義であるが、事後的な解決手段であって、むしろ紛争の予防という側面から、労働契約法制が整備され労働契約がだんだん尊重されかつ内容が充実していくこと自体が労使の当事者に対する一種の教育効果をもたらす紛争予防によい影響を及ぼすと期待を込めた。また社外紛争処理システムの導入・活用に劣らず社内の労働協約、就業規則などの整備、また、一定の法的知識や技術を身につけた人材を労使とも確保していくことが紛争予防に何よりも重要であることを指摘した。

フロアからは、非正規労働者が増えているなか、従業員の過半数を代表しない労働組合がある。労働契約法制が成立すれば過半数を代表した者が主体となる労使委員会と従業員過半数割れの労働組合とは並立することもありうるが、その対策はどう考えているかという富士野氏（社会保険労務士）の質問が出た。それに対し、逢見氏は、現在も雇用形態の多様化のなかで従業員の過半数を正社員組合員だけでカバーしていない労働組合があるが、最近、組合はパートなどの非正社員の組織化を進めているので従業員の過半数を代表することに望みを託していると答えた。また、労働組合が配置転換を含め企業内紛争を十分解決していないのではないかという遠藤公嗣氏（明治大学経営学部教授）の質問に対し、逢見氏は、労使がまず企業内で実質的な対等性を確保した上で集团的枠組みでワークルールをつくって紛争解決に当たることが重要であること、その延長線で配置転換についても労使が包括的なルールをつくって解決できるが個別の配置転換まではカバーしたい面がありルールの円滑な運用がその解決に重要であると答えた。さらに、賃金制度設計に組合がどの程度関与しているかという毛塚勝利氏（中央大学法学部教授）の質問に対し、逢見氏は、UIゼンセン同盟の実態調査に基づき、調査対象の10組合すべてにおいて労使協議を経て成果主義賃金制度が導入されたことを示した。

最後に、紛争は基本的に企業内で解決したほうが望ましいという考え方があるが、そうではない紛争もあるのではないかという毛塚氏の問題提起に対し、渡邊氏は、健康管理やメンタルヘルス、公平性の担保が必要なコンプライアンスなど専門的事項は外部機関に任せたいほうが望ましいが、差別事件等は企業のイメージダウンの問題もあるので企業内で解決を図る。しかし、最後の手段としては裁判を求めると答えた。逢見氏は、企業内で紛争を解決するのが第一義的ではあるものの、紛争解決は企業内での解決が唯一の道ではなく多様なメニューの中で選択していくべきであると説明した。

以上、活発な質疑応答をもって第3セッションが終了した。

（呉学殊：労働政策研究・研修機構副主任研究員）