

労働委員会と労働審判委員会

鶴飼 良昭
(弁護士)

I 類似点

労働委員会と労働審判委員会は、どちらも労働紛争の解決に労使が参加する点に共通性がある。労働委員会は、使用者を代表する使用者委員、労働者を代表する労働者委員及び公益を代表する公益委員の各同数で組織され、集団的労働紛争の処理を行っている（労組法19条1項、20条等）。これに対し労働審判委員会は、労働審判官（裁判官）1名と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員2人（労使それぞれから1名ずつ）で組織され、個別労働紛争の処理を行っている（労働審判法7条～9条）。労働委員会における不当労働行為の審査手続と労働審判委員会が行う労働審判手続は、その対象が集団的労働紛争と個別労働紛争の違いはあるものの、どちらも証拠による事実認定及び法の解釈適用によって認められる法律関係を前提とした解決をはかることや事案に即した和解や調停が重視されることに類似性がある（労働委員会による不当労働行為の審査手続は準司法手続ともいわれている）。そしてどちらの手続においても、学者や弁護士などの学識経験者から選ばれる公益委員（労働委員会）や法律専門家である裁判官（労働審判委員会）に加えて、労使から選ばれた委員が参加しており、この三者が協働して紛争の解決をはかろうとしている。このような労使の参加によって、労使の専門的な知識経験が活かされ雇用労使関係の実情に即した迅速かつ適正で納得性の高い解決が期待されているのである。また、労使がこのような手続に参加して労働紛争解決の経験を重ねることにより、雇用労使関係のルールや紛争解決のノウハウが雇用社会へフィードバックされ、紛争の企業内解決や予防にも資すると考えられている。このような役割を果たす使用者委員・労働者委員（労働委員会）と労使の労働審判員（労働審判委員会）の身分は非常勤の国家・地方公務員とされており、紛争処理を担当することから職務上の守秘義務が課せられている。また、不当労働行為審査手続における和解や労働審判手続における調停は、何れも債務名義として強制執行が可能となっている。

労働委員会制度は、1945年の旧労組法で設けられ49年の改正労組法で改組され現在に至る歴史がある

が、労働審判制度は司法制度改革の一環として2004年に創設された新しい制度である。労働審判制度は、集団的労働紛争の減少と個別労働紛争の増大を背景として個別労働紛争に対する特別な司法手続の必要性が唱えられ、制度設計が工夫された。その際労働審判手続への労使の参加が議論されたが、労働委員会における労使参加への高い評価や労使団体による人材供給という実績がなければ、その実現は極めて困難であったと思われる。そういう点で労働委員会制度は労働審判制度の生みの親ともいえよう。

II 相違点

先ず労働委員会と労働審判委員会の違いは、前者が厚生労働大臣や都道府県知事の所管の下に置かれた独立行政委員会（中央労働委員会と都道府県労働委員会）であるに比し、後者は地方裁判所内に置かれ労働審判手続を実施する司法機関であるという点である。

次いで、その対象や解決機能及び労使委員の立場・権限においても大きな違いがある。

1 取扱い対象と救済機能の違い

労働委員会には、不当労働行為の審査と救済の権限の他に、労働組合の資格審査、労働協約の拡張適用の決議、労働関係調整法に基づく労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）などの権限がある。また、個別労働紛争についても99年の地方労働委員会事務の地方事務化と2001年の個別労働紛争解決促進法制定に伴い、12年4月現在で44の道府県労働委員会が、条例又は知事が定める要綱等によってその調整権限を有している。このように労働委員会の権限は労働審判手続に限定される労働審判委員会の権限とはその範囲も内容も大きく異なるが、ここでは類似点で述べた不当労働行為の審査手続と労働審判手続との本質的な相違点を説明したい。

労組法7条は、使用者に不当労働行為として禁止している種々の行為を列挙しており、これは「不利益取り扱い」「団体交渉拒否」「支配介入」の3類型にまとめられる。これらは使用者による団結権や団体交渉権の侵害行為を類型化したものであり、これが不当労働行為審査手続の対象となる。同手続は、労働者・労働組合からの申立によって開始されるが、労働委員会は

申立に係る事実の有無を証拠によって認定し、認定した事実が不当労働行為に該当するか否かの判断を行う（準司法手続）。労働委員会は、不当労働行為が成立すると判断したら救済命令を、そうでないと判断したら棄却命令を发出する。救済命令は、「使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を……直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図る」ものでなければならず、「不当労働行為による被害の救済としての性質をもつものでなければならない」とされている。救済命令は、独立行政委員会である労働委員会が、不当労働行為を事実上是正するために行う行政上の措置であるから、私法上の要件と効果の判断とは直接関係はない（救済命令は最終的には過料や禁錮・罰金等によって担保される）。

他方、労働審判手続の対象は、「労働契約の存否その他の労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主間に生じた民事に関する紛争（個別労働関係民事紛争）」（労働審判法1条）とされている。従って、労働組合等の団体が当事者となる集团的労働紛争はその対象から除外されている。また「民事に関する紛争」であるから、私法上の権利義務に関する紛争（権利紛争）に限定され、刑事事件や行政事件の対象となる紛争も除かれる。ただ、組合活動を理由とする解雇や就業規則変更による労働条件の切り下げなど集团的性格をもつ紛争であっても、個々の労働者の権利主張である限りその対象となる。労働審判手続の申立は、労働者からはもちろん、労働委員会とは異なり事業主からの申立も可能である（債務不存在の確認など）。労働審判委員会は、調停が成立しないときは、審理の結果認められる当事者間の権利関係と労働審判手続の経過を踏まえて労働審判を行う（労働審判法20条1項）。労働審判は、当事者間の私法上の権利義務を踏まえる点で労働委員会命令とは異なるが、訴訟手続での判決よりも柔軟性のある審判内容が可能と解されている（例えば解雇無効の判断の下で、退職・金銭補償を命じる等）。

2 労使委員の立場と権限の違い

労働委員会の労使委員は、それぞれ労働者及び使用

者を代表するとされ労使の利益代表者の立場で手続に参加する。これに対し労働審判委員会の労働審判員は、裁判官と同様に「中立かつ公正な立場で」（労働審判法9条1項）職務を行う点で大きな違いがある。

また、権限においても違いがある。労働委員会の不当労働行為審査手続では、不当労働行為の成否を審査し救済・棄却命令を発する権限や証人出頭命令、物件提出命令の権限を有するのは公益委員のみである。労使委員は、調査及び審問の手続に参与し上記権限の発動に当たって意見を述べることはできるが、それ以上の権限は与えられていない（ただ和解の際に労使委員が当事者双方の利害調整のために果たしている役割は重要である）。

これに対し労働審判委員会では、労働審判官に労働審判手続を指揮する権限が与えられているだけで、それ以外の権限については労働審判員と審判官は全く同等である。従って、事実認定や権利義務関係の判断さらには労働審判の内容についても、審判官1人と審判員2人のそれぞれが1票の評決権を有しており、3人の中で意見が分かれた場合にはその過半数で労働審判委員会の意見が決まることになる。これは、西欧の労働参審制と同じであり、そういう意味で労働審判制度は日本版労働参審制ということもできるであろう。

III 結語

このように両制度には大きな相違点があるが、どちらも雇用社会への法の浸透や民主的基盤形成という目標を志向するという点で共通性がある。グローバル化と市場化がさらに進行するであろう時代において、健全で強靱な雇用労使関係を形成していくためにも、両制度が相互に刺激し合って発展することが期待される。

うがい・よしあき 弁護士。最近の主な著作に『事例で知る 労働審判制度の実際』（労働新聞社、2012年）。