

全国社会保険労務士会連合会

ヒアリング資料



総合的なADRの制度基盤の整備に関するヒアリング (司法制度改革推進本部第22回ADR検討会)

平成15年9月29日

全国社会保険労務士会連合会

1 はじめに

全国社会保険労務士会連合会は、これまで社会保険労務士に個別労働紛争の解決のための和解や代理の権限が付与されることによって、個別労働紛争に係るADRの主宰者又は代理者になり得ることを強く要望してきた。

これに関して、昨年の社会保険労務士法の改正で、紛争調整委員会におけるあっせん代理の業務が社会保険労務士の業務に加えられ、ADR業務の一部を行うこととなった。これはADR業務への参入の一步であると考えている。

2 司法制度改革審議会意見書について

司法制度改革審議会意見書においては、非法曹の隣接法律専門職種等の専門家の知見を活用したADRの拡充、活性化を提言されている。個別労働紛争の解決のためのADRを担うことは、まさしく社会保険労務士の日常業務における職域上の使命であり、役割であると考えている。従って、社会保険労務士がADRの担い手になり得ることをADR基本法で明確に位置づけていただきたい。

3 ADRの担い手としての実績と能力について

社会保険労務士は人事労務管理等の豊富な知識と経験を有し、労働問題全般にわたり、とりわけ、中小零細企業の労使関係等については、日常の業務を通じて、紛争が生じた場合でも、相談、指導によって解決に努めている。(論点1 2関係)

4 ADRにおける代理業務について

「法律分野について高度の専門能力を有するものとして評価できる専門職種」として、個別労働紛争の解決に関しては、労働基準法等労働法や人事労務管理の知識、経験が豊富であり、代理人のニーズも多々ある社会保険労務士を明示するなどの法整備をし、社会保険労務士が代理人としての業務をできることを明確に定められたい。

(論点33関係)

ADR代理を受任した事件について、ADR代理業務に付随したADR外での相対交渉が行える権限を有することの法整備をし、具体的な受任契約の締結前であっても依頼者の相談に応じて相対交渉ができるようにされたい。(論点34関係)

5 全国的なサービス提供の可能性について

全国47都道府県に約2万7千人の社会保険労務士がいる。現時点において人を雇用する事業所があるところには大体社会保険労務士が所在している。

6 総合労働相談所について

全国社会保険労務士会連合会は、都道府県社会保険労務士会に総合労働相談所を設置し、全ての都道府県で個別労働紛争について無料で相談に応じるサービスを展開している。都市部に限らず、全国的に相談件数も多く、この1年間で約1,500件となっている。(論点5関係)

社会保険労務士はこれまでも広くADRの実績を積んできている。今後、ADR基本法によって、相談手続の基本理念が明らかにされれば、その理念に沿った総合労働相談所として相談を行っていきたいと考えている。(論点5関係)

7 専門的能力の向上について

A D R に関しては、司法制度改革審議会の意見書で、隣接法律専門職種の専門的知見を活かした A D R 導入という方向が示されたことを契機に、A D R に関する基本的に必要な研修を各都道府県会で実施している。(論点 1 2 関係)

全国社会保険労務士会連合会としては、司法研修として法学の基本的知識を修得するため、憲法、民法、労働組合法、労働関係調整法、商法、民事訴訟法を内容とする研修を全国的に行い、約 5,000 人の社会保険労務士が受講した。さらに、受講した 5,000 人を対象に A D R の実践に必要な実務的な研修を行うことを事業および予算化している。(論点 1 2 関係)

8 弁護士法第72条の特例等について

弁護士法第72条の特例に関しては、ADR基本法が整備される際には、専門家の専門的知見を活用してのADRという基本的方向を明示して、弁護士法第72条の特例を定めるべきである。同時に、ADRを担う専門家の一員として社会保険労務士を明示し、法整備をされたい。なお、社会保険労務士が担うADR関係の業務の具体的な内容、即ち、社会保険労務士が個別労働紛争に関する和解、代理を行うことができる旨は、社会保険労務士法に規定する必要がある。(論点29関係)

9 時効の中断について

時効の中断に関しては、特例規定を設けるべきであると考えられる。個別労働紛争には、賃金や解雇等をめぐる紛争が多いが、例えば賃金債権の時効は2年と短く、特に時効の中断が必要である。社会保険労務士に和解の権限が与えられ、その権限を基に、例えば総合労働相談所を改組して、個別労働紛争調整センターといったADR機関が設置されて、ADR基本法で開始等の明確な手続が定められ、適格性を認められたような場合には、時効の中断を認めるべきである。(論点19関係)

時効の中断の方法は、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」第16条と同じ方法でよいと考えられている。(論点19関係)

司法制度改革推進本部第22回ADR検討会

～総合的なADRの制度基盤の整備に関するヒアリング（説明資料）～

平成15年9月29日

全国社会保険労務士会連合会

1 はじめに

ADR検討会において、ADRを拡充し、新たな制度を構築するため、様々な視点から詳細な検討を行い、このたび中間的な取りまとめが行われたが、このことについて、敬意を表明し、その内容について基本的に賛同する。

ところで、全国社会保険労務士会連合会（以下、「連合会」という。）は、社会保険労務士に個別労働紛争の解決のための和解や代理の権限が与えられることによって、個別労働紛争に係るADRの主宰者又は代理者になり得ることを強く要望してきたところである。

これに関して、昨年の社会保険労務士法の改正で、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の紛争調整委員会におけるあ

せん代理の業務が社会保険労務士の業務に加えられ、A D R 業務の一部を担うこととなったが、これは、A D R 業務への参入の第一歩であるといえる。

昨年 9 月 3 0 日の当検討会におけるヒアリングで社会保険労務士の活動、要望等についてご説明したところであるが、再度、説明する機会を頂き、感謝している。中間的取りまとめで述べられている論点を念頭におきながら、以下のとおり意見を述べる。

2 司法制度改革審議会意見書について

司法制度改革審議会意見書においては、社会に生起する様々な紛争について簡易、迅速、廉価な解決、専門家の知見を生かしたきめ細かい解決等々柔軟な対応が可能となるよう A D R の拡充、活性化を提言されている。この提言によれば、個別労働紛争の解決のための A D R は、まさしく社会保険労務士の使命であり、役割であると考ええる。この考えは、全国の社会保険労務士約 2 万 7 千人共通の考えである。また、意見書は、「隣接法律専門職種など非法曹の専門家の A D R における活用を図るため、弁護士法第 7 2 条の見直しの一環として、職種ごとに実態を踏まえてその在り方を個別的に検討し、こうした業務が取扱い可能であることを法制上明確に位置付ける

べきである。」とされているが、社会保険労務士は、社会保険労務士法第2条において特定している業務の範囲の個別労働紛争に関しては、社会保険労務士がADRの担い手になり得ることをADR基本法で明確に位置付けて頂きたい。

3 ADRの担い手としての実績と能力について

社会保険労務士が個別労働紛争に関するADR主宰者及び代理者になり得ること、即ち、個別労働紛争の和解に関して、当事者の代理ができることを要望してきたところであるが、昨年9月の当検討会でも申し上げたが、社会保険労務士は、その知識、経験からその能力は十分に備わっていると自負している。

それは、社会保険労務士は、労働及び労働社会保険諸法令に係る国家資格者であり、その専門家である。また、その主たる活躍分野の対象は中小零細企業である。人事、労務管理等の豊富な知識と経験を有し、日常業務を通じて中小零細企業の労使関係等労働問題全般にわたり携わっている。日頃から個別労働紛争の未然防止に努力しており、万一紛争が生じた場合も、相談、指導によって解決に努めているのである。紛争は多様であり、解決の方法も様々であり、さらに守秘義務との関係で実績として数字で表すことはなかなか

できないが、各社会保険労務士の業務の中で多くの部分を占めているのは事実である。個別労働紛争に係る和解、代理は、社会保険労務士が日頃行っている業務を一步進めることになるが、社会保険労務士が和解、代理の業務を行うことによって、さらに簡易、迅速、低廉な解決に貢献でき、国民の法的ニーズに応えられるはずである。

なお、社会保険労務士は、主として中小零細企業を顧問先として業務を行っていることから、社会保険労務士は経営者サイドに立っているもので、個別労働紛争に関して中立的な立場を堅持できない、あるいは労働者を代理することができないとの議論がある。社会保険労務士が、中小零細企業の顧問をしていることが多いのは、その通りであるが、事業主から委託を受けているからといって経営者サイドの仕事ばかりしているのではない。専門家として個々の労働者からも就業規則の解釈や取扱い等の相談を受けることも多く、また、医療保険や年金、労災保険、雇用保険など被保険者から委託を受ける業務もある。個別労働紛争に関して和解や代理ができることで、むしろ、労働者やその家族等からの委託が増えるであろうし、社会保険労務士の本来の使命をより多くの人達に対して果たすことができると考えている。

4 ADRにおける代理業務について

ADRにおける代理業務については、論点33で指摘をされているところであるが、「法律分野について高度の専門能力を有するものとして評価できる専門職種」として個別労働紛争の解決に関しては、労働基準法等労働法や人事労務管理の知識、経験が豊富であり、代理人のニーズも多くある社会保険労務士を明示するなど法整備をして頂きたい。

昨年の社会保険労務士法の改正で紛争調整委員会におけるあっせん代理が認められているが、あっせん手続が進行している間は、代理して和解の交渉が出来ないばかりか、あっせん打ち切りと同時に代理が出来ないなど、いわゆる和解契約の締結代理ができないという立法上に問題がある。この点については、論点34に問題が指摘されているが、ADRにおける代理を受任した事件について、ADRにおける代理業務に付随したADR外での相対交渉が行える権限を有することの法整備をして頂きたい。また、具体的な受任契約の締結前であっても依頼者の相談に応じて相対交渉ができるようにすることによって、社会保険労務士が個別労働紛争の解決に当たり、事前に相談があり、代理人として相手方と交渉し、それでも解

決しなければ代理人として紛争調整委員会などに申請を行うといったことが、本来の姿であり、国民のニーズに応えられやすいと考える。

5 全国的なサービス提供の可能性について

全国47都道府県に約2万7千人の社会保険労務士がいるが、弁護士のように偏在してはいない。438の簡易裁判所の管轄区域で見ると、離島を中心に22の区域でいない。つまり、人を雇用する事業所があるところには大体社会保険労務士が所在している。全国どこでもサービスを提供することができるのである。

6 総合労働相談所について

連合会は、47都道府県社会保険労務士会に総合労働相談所を設置し、現在、全ての都道府県で個別労働紛争について無料で相談に応ずるサービスを展開している。また、地方自治体などとも協力して相談会を開催している。都市部に限らず、相談件数も、全国でこの1年間で約1,500件となっている。相談手続は、論点5にあるように、ADRそのものではないまでも、ADRを幅広く支えるものとして重要な役割を果たしている。いわゆる社会保険労務士も

広い意味でADRの実績を積んでいるのである。ADR基本法によって、相談手続の基本理念が明らかにされれば、その理念に沿った総合労働相談所として相談を行っていきたいと考えている。

7 専門的能力の向上について

論点12で指摘をされているとおり、ADRの担い手が紛争解決に係る専門的能力の習得に努めなければならないのは当然のことである。ADRの担い手の横断的な研修は必要であろうし、このことをADR基本法に定めることも考えて頂きたい。社会保険労務士は、常に労働及び労働社会保険諸法令に係る業務の専門家として自己研鑽に努めているが、連合会、都道府県社会保険労務士会では、特に、ADRに関しては、司法制度改革審議会の意見書で、隣接法律専門職種の専門的知見を生かしたADR導入という方向付けが示されたことを契機に、ADRに関する基本的に必要な研修を各都道府県会で行い、一方、連合会では、司法研修として法学の基本的知識を修得するために憲法、民法、労働組合法、労働関係調整法、商法、民事訴訟法を内容とする研修を全国的に行い、約5,000人の社会保険労務士が受講した。既に受講した5,000人を対象にさらにスキルアップさせるための実務的な研

修を行うことを事業計画及び予算化しているのである。

8 弁護士法第72条の特例等について

弁護士法第72条の特例に関しては、論点29に記述されているが、専門家の専門的知見を活用してのADRという基本的方向が決められているところであり、ADR基本法が整備される際には、この基本的方向を明示して、弁護士法第72条の特例を定めるべきである。そして、ADRを担う専門家の一員として社会保険労務士を明示するなど、法整備をして頂きたい。なお、社会保険労務士が担うADR関係の業務の具体的な内容、即ち、社会保険労務士が個別労働紛争に関する和解、代理を行うことができる旨は、社会保険労務士法に規定されるよう法整備をする必要がある。

論点30にある弁護士の関与、助言についてであるが、社会保険労務士の日常業務において、高度な法律問題については弁護士の助言を求めていることも多く、逆に、労務管理、年金、労働保険などについて弁護士に知識や情報を提供していることも少なくない。ADRの業務を行う場合、必要に応じて、弁護士の関与、助言を求めることがあるのは、当然のことである。このことがADR基本法で定められることを否定しないが、ただ、社会保険労務士が労使団体

との連携などにより業務を行うことが出来る場合も多いと思われるので、全ての場合に弁護士の間与、助言が必要であるとは考えていない。

9 時効の中断について

時効の中断に関しては、論点19に述べられているが、時効の中断について特例規定を設けるべきであると考えます。個別労働紛争には、賃金や解雇等をめぐる紛争が多いが、例えば賃金債権の時効は2年と短く、特に時効の中断が必要である。個々の社会保険労務士が和解を行う場合に、時効の中断の効力が認められることはないが、社会保険労務士に和解の権限が与えられ、その権限を基に、例えば総合労働相談所を改組して、個別労働紛争調整センターといったADR機関として設置し、ADR基本法で開始等の明確な手続が定められ、適格性を認められたような場合には、時効の中断を認めるべきである。

時効の中断の方法は、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」第16条と同じ方法でよいと考えます。

10 執行力の付与について

論点21の執行力の付与については、一般的に言えば、ADRをより実効あるものにするために重要なことであると考えます。ただ、個別労働紛争との関係で特に申し上げることはないように思う。検討会の的確な検討結果を期待する。