

平成 16 年 10 月 12 日

司法制度改革推進本部 A D R 検討会レジュメ

全国社会保険労務士会連合会
会 長 大 槻 哲 也

1 社会保険労務士の使命と A D R

**労働に関する専門家としての能力を発揮して、個別労働紛争を
早期、的確に解決**

- ・ 個別労働紛争の早期、的確な解決は、国民の法的ニーズに適い、社会保険労務士の社会的使命でもある。
- ・ 日常業務で培った労働法、労務管理の知識、経験により、十分に社会的使命に応え得る。

総合労働相談所に紛争調整機能を付加

- ・ 都道府県社会保険労務士会の総合労働相談所に A D R 法の認証を受け、紛争調整機能を付加する。

2 A D R の代理

代理の範囲の拡大を

- ・ 平成 14 年の法改正により、昨年 4 月から行政型 A D R 機関である「都道府県労働局紛争調整委員会」のあっせん代理業務を実施している。代理の範囲の拡大を要望する。

(1) 対象となる紛争の種類

- ・ 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 1 条の個別労働紛争である。
- ・ 個別労働紛争は、全国の事業場で日々発生し、その数は年々大幅に増

加している。この早期解決が望まれている。

厚生労働省調査

平成 15 年度

総合労働相談件数	73 万件
民事上の個別労働紛争相談件数	14 万件
あっせん申請	5 千件

裁判所における労働関係の裁判 2 千件

(2) 対象となる紛争の規模

- ・個別労働紛争の解決は、健全な労使関係の再構築で、金銭は副次的であり、また、個別労働紛争の性格上、金額の制限等を行う法制上の理由はない。

(3) 対象となる ADR 機関

行政型の ADR 機関

- ・個別労働紛争解決促進法の地方労働局の紛争調整委員会
- ・同法に基づくあっせんを行う地方労働委員会、労政事務所
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の調停を行う紛争調整委員会など

民間型 ADR 機関

- ・弁護士会の「仲裁センター」
- ・社会保険労務士が ADR 法の認証を受けて行う ADR 機関などがあり、個別労働紛争に関する全ての ADR 機関の代理を行いうることを要望したい。

また、裁判外における個別労働紛争の和解のための代理を行いうることも国民の法的ニーズに応え、社会保険労務士の社会的使命を果たすためにも必要である。

(4) 弁護士の関与（共同受任等）

- ・法制上、弁護士の関与や共同受任の必要はないが、必要に応じて弁護士の助言等を求めることも必要である。

(5) 能力担保措置（研修、試験等）

- ・社会保険労務士が、日頃、労務管理の相談、指導の業務で培った能力を活用し、個別労働紛争の解決のために代理するものであり、その能

力も公的にも認知されており、法令で特段の能力担保措置を定める理由はない。

- ・行政型 A D R 機関「都道府県労働局の紛争調整委員会」でのあっせん代理には、法令上の能力担保措置はない。

3 社会保険労務士法第 23 条の撤廃

- ・労働争議不介入を定めた法 23 条は、今日の労働情勢から適当といえず、社会保険労務士の業務を制約し、更に個別労働紛争に関する A D R の業務に一層の障害になり、この条項廃止について理解を求める。
- ・法 23 条廃止の理由は、次のとおりである。

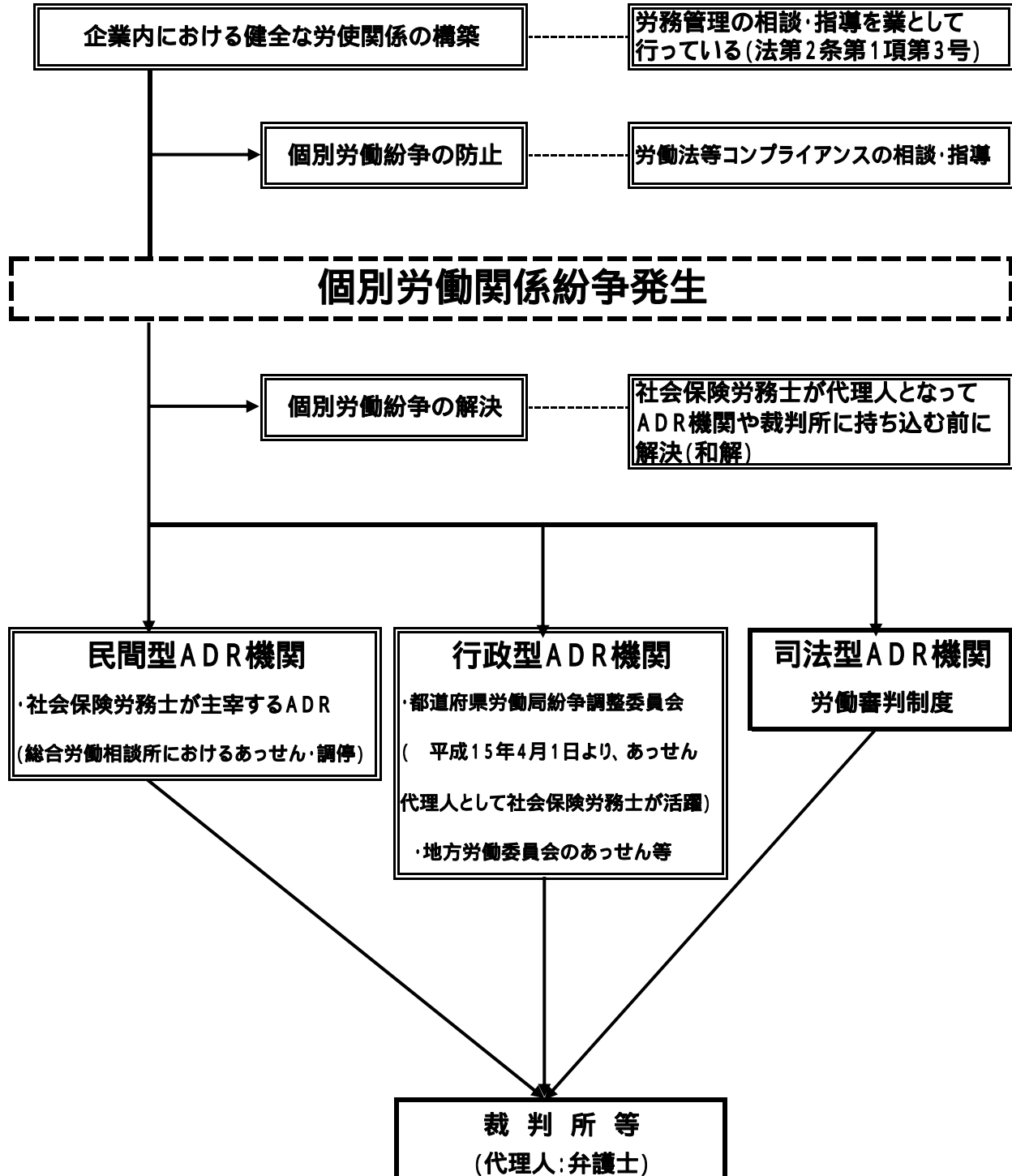
法制定の昭和 43 年当時、労働争議が頻発する中で、争議屋が跋扈し、労使の信頼関係を損なうことが見られ、国家資格を持った社会保険労務士が争議に不当介入し、正常な労使関係を損なう危惧があり、同規定が制定されたが、経済社会の発展で危惧は消滅し、労働争議も激減している。

社会保険労務士の業務は公正、公平に行われ、このことは、その能力とともに社会にも広く理解されている。

開業社会保険労務士等に限って争議不介入を定めるのは、極めて法制上不自然である。

平成 10 年 4 月衆議院労働委員会の社会保険労務士法改正法案審議において、政府委員から、社労士法 23 条が制定された 30 年前では合理性があった。労使関係が安定的に推移している今日、厳格な規定が必要かは、議論の余地があろうとの答弁がなされている。

個別労働紛争と社会保険労務士の対応



[別紙]

A D R 検討会におけるヒアリング説明資料

平成16年10月12日

全国社会保険労務士会連合会

1 はじめに

当 A D R 検討会には、既に一昨年 9 月 3 0 日及び昨年 9 月 2 9 日の 2 回、ご意見を申し上げたが、A D R 検討会の議論が大詰めになったこの時期、さらに意見を述べる機会を頂き、感謝申し上げます。

2 社会保険労務士の使命と A D R

社会保険労務士は、社会保険労務士法第 2 条第 1 項第 3 号の規定に基づき「事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について相談に応じ、又は指導」を業として行っている、労務管理に関する唯一の国家資格者であり、専門家である。企業等から人事、労務に関する相談を受け、人事、労務に関する指導を行い、円満な労使関係の形成、個別労働紛争の未然防止に努めている。また、万一紛争が生じた場合には、相談、指導のなかでその解決に努めている。いま、個別労働紛争は、全国の職場で多発し、その数も増加しつつあり、個別労働紛争の早期、的確な解決は、司法制度改革のテーマのひとつであり、司法、行政の分野でも様々な取組みが行われ、また、行われようとしている。社会保険労務士が労働に関する専門家としての能力を発揮して、個別労働紛争の解決にあたることは、国民の法的ニーズに適うものであり、社会保険労務士

の社会的使命であると考え。社会保険労務士は、日頃の業務により培った労働基準法等の労働法、人事労務管理の知識、経験により、十分にその社会的使命に応え得る自負を持っていることも申し上げておきたい。

全国社会保険労務士会連合会は、司法制度改革において、社会保険労務士が個別労働紛争に関するADRの主宰と代理を要望してきたところである。

ADR主宰については、当連合会としては、各都道府県社会保険労務士会が設置している総合労働相談所に現行の相談機能に加えて、ADR法の認証を受けて紛争調整機能を付加し、その社会的使命を果たして参りたいと考えている。

社会保険労務士の民間型ADR機関は、国民の立場に立ったよりきめ細かい、また地域に根付いた低廉、迅速でかつ適切で利便性の高いサービスを提供できる。

我々は、平成17年の通常国会において社会保険労務士法の改正を実現させていただき、総合法律支援法の施行と併せて、ADR機関を立ち上げ国民の利便性の向上に寄与いたしたいと考えている。

3 ADRの代理

ADRの代理については、平成14年の社会保険労務士法改正により、個別労働紛争に関するあっせんを行う行政型ADR機関である地方労働局の紛争調整委員会のあっせんについて紛争当事者を代理し得ることとなった。しかし、現在社会保険労務士がADRの代理を行うことが認められている範囲は、上記の手續代理だけであり、極めて限定されているのである。この範囲を改善して頂きたいというのが、我々の要望である。

ADR検討会においては、論点ごとに検討がなされるとのことであるので、

いくつかの論点について意見を申し上げたい。

(1) 対象となる紛争の種類

個別労働紛争である。法律的な定義としては、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下「個別労働紛争解決促進法」という。）第1条に規定する「個別労働関係紛争」であり、集団的労使関係に関する紛争や公務員関係の紛争は含まない。

個別労働紛争については、厚生労働省の個別労働紛争解決制度に関する調査によれば、15年度においては、総合労働相談件数が73万件、民事上の個別労働紛争相談件数が14万件、あっせん申請が5千件となっており、年々その件数は、大幅に増加をしている。また、裁判所における労働関係の裁判も2千件でその数も年々増加している。

このように全国の事業場で日々多くの個別労働紛争が生じており、とりわけ中小零細企業では、この紛争を自主的に、かつ、早期に解決することが望まれている。

(2) 対象となる紛争の規模

規模という意味を金額で区分けをすることは、個別労働紛争の性格上、金額の大小により対象とするかしないかを定めることになり、それは適切であるとはいえない。解雇事案等の個別労働紛争を考えても、その事件の金額はあらかじめ確定されているものではないことは明らかである。個別労働紛争の解決は、本来的に、健全な労使関係の再構築を目指すもので、金銭は副次的なものである。また、個別労働紛争解決促進法の地方労働局の紛争調整委員会のあっせんについては、既に社会保険労務士がその代理をすることが認められているが、ここでは金額の制限等はない。従って新たに金額による区分や制限等を行う法制上の理由はないと考え

られる。

(3) 対象となるADR機関

ADR機関には、個別労働紛争に関するものに限ってみても、既に社会保険労務士があっせんの代理ができる個別労働紛争解決促進法の地方労働局の紛争調整委員会のほか、同法に基づくあっせんを行う地方労働委員会、労政事務所などや「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の調停を行う紛争調整委員会などいわゆる行政型のADR機関があり、また、現在でも弁護士会の「仲裁センター」等の民間型ADR機関がある。さらに、新しく制定されるADR法に基づき認証を受けたADR機関（社会保険労務士が認証を受けて行うことを構想している。）、認証を受けないADR機関も想定され、具体的に限定することはできない。

社会保険労務士は、労務管理を主な業務として顧問事業所等の相談、指導に応じているが、顧問事業所等において日常的に起きる個別労働紛争にも事業主または従業員の依頼を受けて携わっている実態からみて、既に十分な経験を積んでいる。

このように考えると、個別労働紛争の裁判外における和解のための代理ができる旨規定すべきであり、これは個別労働紛争をADR機関等に持ち込むまでもなく解決を図ることによって、雇用関係の継続を維持するというメリットもあり、社会的意義も高く、正に紛争当事者の円満な和解による労使関係が確保されるということから、社会保険労務士の使命に適っている。

この場合、参考になるのは、司法書士が簡裁の訴訟代理権の対象となる事項について裁判外でも和解の代理ができ得ることを定めている司法

書士法第3条第1項第7号の規定があるが、社会保険労務士の場合は訴訟代理ではなく裁判外の和解の代理についてであるから、その範囲が限定されるべきでないとする。（注）

（注）司法書士法第3条第1項第7号

7 民事に関する紛争（簡易裁判所における民事訴訟法の規定による訴訟手続の対象となるものに限る。）であつて紛争の目的の価額が裁判所法第33条第1項第1号に定める額を超えないものについて、相談に応じ、又は裁判外の和解について代理すること。

（4） 弁護士の関与（共同受任等）

法律上規定する必要はないというのが基本的な考えである。そもそも司法制度改革は、国民の様々な法的ニーズを法曹だけで応えるのではなく、幅広く専門家等の知見等を活用してそのニーズに応えられるようにするという趣旨のひとつである。社会保険労務士の個別労働紛争の解決への関与は、社会保険労務士が日頃の業務で培った労働に関する知識、経験を活用して行おうとするものである。既に社会保険労務士に認められている紛争調整委員会のあっせん代理について弁護士の関与は義務付けられていない。個々の事案について、法制上は、弁護士の関与や共同受任の必要はないと考えるが、実務上は、必要に応じて弁護士の助言等を求めていることは事実である。

（5） 能力担保措置（研修、試験等）

労働の専門家として自らの職業能力を高めることは、極めて大切なことであり、個々の社会保険労務士はもとより、都道府県社会保険労務士会や全国社会保険労務士会連合会は、格別の努力をしており、今後とも

この重要性を認識し努力していくべきであるが、法令上の研修、試験等の能力担保措置を定める理由はないと考える。

社会保険労務士が個別労働紛争の解決のために代理を行おうとするのは、日頃労務管理についての相談、指導の業務を通じて培った能力をさらに生かしていこうとするもので、その能力について既に公的にも認知され、社会保険労務士はそれなりの自負も有している。

また、社会保険労務士は、行政型 A D R 機関である地方労働局の紛争調整委員会におけるあっせんの代理の業務を行うことができるが、これには何らの法令上の能力担保措置が定められていない。この代理だけ能力担保措置が不要で、他の A D R の代理に必要とする理由はない。

A D R の主宰に関しては、今後制定される A D R 法において法令上の研修、試験等の能力担保措置は規定されないと理解しており、代理業務にのみ必要とする特段の理由はないのではないかと考える。

なお、社会保険労務士は、司法に関する知識を深めるため、既に憲法、民法、民事法を中心とした司法研修を 4 8 時間実施し、約 5 千人が受講しており、来年の 2 月には（財）日弁連法務研究財団の協力を得て司法研修第 1 ステージ修了者を対象に、労働契約法制、あっせん制度、申立書・答弁書の作成の実務を中心とした合計 3 0 時間の研修を事業計画に盛り込み、実施を予定している。

4 社会保険労務士法第 2 3 条の撤廃

開業社会保険労務士等の労働争議不介入を定めた社会保険労務士法第 2 3 条の規定は、今日の労働情勢から見て適当なものといえなくなっており、かつ、社会保険労務士の業務を制約するものとなっている。全国の社会保険労

務士は、長年、この規定を廃止することを希求している。特に、個別労働紛争に関するADRの業務を行うに当たり、一層の障害になるものであり、この規定の廃止の必要性についても当検討会で理解して頂くことを要望する。

社会保険労務士法第23条の規定の廃止に関して、その理由等を述べると以下のとおりである。

社会保険労務士法が制定された昭和43年当時は、労使関係が成熟しておらず、労働争議が頻発する中で、争議屋が跋扈し、労使の信頼関係を損なうことが見受けられた時代であった。このような時に国家資格を持った社会保険労務士が争議に不当に介入し、正常な労使関係を損なう恐れがあることを危惧して同規定が制定されたといわれている。しかし、我が国の経済社会の発展により、このような危惧は消滅しており、労働争議も激減している。

社会保険労務士の業務は公正、公平を旨として行われているが、このような業務の遂行については、その能力や社会的使命とともに、社会にも広く理解され、例えば、紛争調整委員会の委員にも多数の社会保険労務士が登用されている状況になっている。

法制上も開業社会保険労務士等に限って争議不介入を定める社会保険労務士法第23条は、極めて不自然なものである。なお、平成10年4月の衆議院労働委員会における社会保険労務士法改正法案審議の際、政府委員から「この社労士法第23条が制定された30年前でその当時においてはこのような規定も合理性があったという風に考えておりますが、労使関係が安定的に推移しております今日において、およそこのような厳格な規定が必要であるかどうかについては、いろいろ議論の余地があるかどうかという風に思っております。」との答弁が行われている。

あっせん代理等の実績

	あっせん代理(件)	補佐人(件)	紛争調整委員会委員(人)	備考
北海道	4	4	2	
青森	13	0	1	
岩手	15	10	1	
宮城	0	1	1	
秋田	0	0	1	
山形	0	3	1	
福島	1	4	1	
茨城	0	0	1	
栃木	0	0	0	
群馬	2	2	2	
埼玉	—	—	0	
千葉	13	0	1	
東京	12	4	3	
神奈川	1	8	3	
新潟	4	0	0	
富山	0	0	2	
石川	0	2	0	
福井	0	1	3	
山梨	0	0	0	
長野	1	2	0	
岐阜	2	1	0	
静岡	0	0	1	
愛知	45	9	4	
三重	5	1	1	
滋賀	5	1	0	
京都	—	—	1	
大阪	15	2	1	
兵庫	2	15	0	
奈良	0	3	1	
和歌山	1	1	0	
鳥取	0	0	0	
島根	0	0	1	
岡山	6	6	4	
広島	0	0	0	
山口	3	2	1	
徳島	0	0	0	
香川	0	0	2	
愛媛	0	3	1	
高知	1	0	2	
福岡	1	8	0	
佐賀	0	0	1	
長崎	0	1	1	
熊本	0	4	2	
大分	0	0	0	
宮崎	0	0	0	
鹿児島	7	5	1	
沖縄	0	3	0	
合計	159	106	48	
	平成16年10月調査		(平成16年4月調査)	
	平成15年4月1日からの実績		調査:全国社会保険労務士会連合会	