

第2回労働検討会におけるヒアリングの概要

第2回検討会における厚生労働省及び労働委員会からのヒアリングの概要について、検討会での検討の便宜のための資料として、事務局において以下のとおり取りまとめた。

本資料では、ヒアリング対象者からの説明、質疑に対する応答、意見の開陳等での主な発言内容のうち、ヒアリング資料に触れていないものを中心として、適宜いくつかの項目に分類の上、箇条書きの形式で要約して記載した。

なお、文末の()内は、発言者を示したものである。

1. 厚生労働省関係

(1) 個別労働紛争解決制度全般関係

〔制度の概況等〕

- ・ 個別労働関係紛争の増加要因としては、使用者側によるリストラの進行、労働者側の意識の変化（就業意識や権利意識の高まり）が挙げられると考えられる。（厚生労働省）
- ・ 正式に紛争解決手続に入らず、又は申請が取り下げられた事案でも、相談に対応したことや手続を申請したことを契機として解決が図られたものもあると考えられる。（厚生労働省）
- ・ 労働局における個別労働紛争解決の手続は非公開で行っており、それが制度のメリットの一つであると考えられる。（厚生労働省）
- ・ 個別労働紛争解決制度については、施行後半年を経て次第に認知されつつあるとともに、処理内容が問題となった事案があるとも聴いていないところであり、紛争解決という期待される役割を果たしているものと考えられる。（厚生労働省）
- ・ 相談員や紛争調整委員会委員の中には民間企業OBも多いので、労働組合の経験者もいると考えられる（なお、大阪の紛争調整委員1名が地労委の労働者側委員を務めていた者であると聞いている。）（厚生労働省）
- ・ 解雇の紛争では、労働局での手続に際して、事業主に解雇理由を確認すべきである。（鶴飼委員）
- ・ 紛争解決事例に関しては、プライバシーに配慮しつつ、好事例集を作成することとしている。（厚生労働省）

〔事案の振り分け〕

- ・ 個別労働紛争解決制度の対象となる紛争は、その内容に応じて、助言・指導又はあっせんのうち、いずれか適切な方法で解決を図る。（厚生労働省）

- ・ 助言・指導又はあっせんのいずれで紛争の解決を図るかについては、特段の基準はなく、解決の方向性をにらんで労働局でもアドバイスをすることはあるが、基本的には当事者の意向に従うこととなる。(厚生労働省)
- ・ 紛争の振り分け(助言・指導又はあっせん)についてのアドバイスを適切に行えるよう、相談員に対して、事例等を交えながら研修を行っている。(厚生労働省)

〔制度の限界〕

- ・ 個別労働紛争解決制度は強制的に紛争の解決を図るものではなく、紛争の両当事者が任意に利用する制度であり、一方当事者が利用を拒否した場合(使用者側が弁護士に相談しており労働局の手続には対応するつもりがない場合、使用者側が以後は裁判で争いたいとして手続を続行させないことを望んでいる場合等)や両当事者間に歩み寄りがない場合には、手続を打ち切ることとなる。(東京労働局)

〔関係機関との連携〕

- ・ 各労働局で、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を設けて、地方公共団体、裁判所、民間の紛争解決サービス提供機関等に参加を呼びかけ、連携を密にしている。(厚生労働省)
- ・ 関係機関との連携の一環として、商工会議所、経営者協会等の経済団体との間で、制度の説明、情報交換や協力依頼を行っている(東京労働局)。
- ・ 個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会には、裁判所及び弁護士会も参加させてほしい。(山口委員、鶴飼委員)

(2)労働局長による情報提供・相談関係

〔総合労働相談コーナー〕

- ・ 全国250か所に総合労働相談コーナーを設置し、572名の総合労働相談員を配置して、情報提供・相談を行っており、多くの事案はコーナーにおける情報提供・相談の段階で解決している。(厚生労働省)
- ・ 総合労働相談コーナーは、各都道府県労働局、主要な労働基準監督署のほか、駅ビル等庁舎外のアクセスしやすい場所にも設置している。(厚生労働省)
- ・ 総合労働相談コーナーには、様々な内容の相談が持ち込まれるため、相談内容に応じて、労働基準監督署や裁判所等の適切な紛争処理機関への事案の振り分けも行っている。(厚生労働省)
- ・ 総合労働相談コーナーでの相談内容としては、個別労働関係紛争に関するもの以外に、例えば、事業主から就業規則の書き方を尋ねられたもの等がある。(東京労働局)
- ・ 総合労働相談コーナーには、相談者のプライバシーを保護するため、囲いを設けるべきである。(鶴飼委員)
- ・ 総合労働相談コーナーには、利用者の便宜のため、相談員を常駐させるべきである。(鶴飼委員)
- ・ 総合労働相談コーナーは、労働基準法の監督を行う労働基準監督署に設置さ

れていることが多く、このことが使用者の利用を阻害している。(石寄委員)
〔相談員〕

- ・ 民間出身の相談員の人選については、各種団体等からの推薦、公共職業安定所(「人材銀行」)の紹介、自薦(面接を行って決定する。)労働基準監督署の推薦等に基づいて行っている。(東京労働局)
- ・ 相談員は、相談者の主張を整理し、問題点を把握して、的確な情報提供等を行うことが必要なので、相談員に対する研修の実施は重要な課題である。(東京労働局)

(3)労働局長による助言・指導関係

〔助言・指導の概況等〕

- ・ 助言・指導は、ある程度事実関係を整理した上で、判例等に照らし、事案の黒白を判定して、解決の方向性を示すことにより行っている。(厚生労働省)
- ・ 助言・指導の手続は、概ね全体の66%程度が1か月以内で終了している。(厚生労働省)
- ・ 助言は口頭又は文書で行う。また、指導は文書で行う。(東京労働局)
- ・ 助言・指導による紛争解決事例としては、解雇が撤回され、再度就労することとなった事例もある。(東京労働局)

〔労働関係紛争担当参与〕

- ・ 助言・指導の妥当性を確保するため、各労働局ごとに、弁護士、大学教授等の中から、複数名の労働関係紛争担当参与を委嘱して、その意見を聴いた上で助言・指導を行っている。(厚生労働省)
- ・ 労働局における労働関係紛争担当参与の委嘱に関しては、厚生労働省本省から、専門的な知見を有する者であること等一定の選任の基準を各労働局に指示している。(厚生労働省)
- ・ 東京労働局における弁護士出身の労働関係紛争担当参与は、弁護士会の推薦に基づいて委嘱しているのではなく、以前から同局の労働条件相談コーナーで相談を担当していた弁護士に委嘱している。(東京労働局)

〔助言・指導の限界〕

- ・ 助言・指導に関して、紛争に係る事実関係の調査は、まず申請者から事情を聴取した後、相手方からも事情を聴取して行うが、双方の主張に食い違いがある場合には、いずれの主張が真実であるかについて証拠に基づく事実認定までは行わないので、手続を打ち切ることとなる。(東京労働局)
- ・ 助言・指導においては、紛争に係る事実関係の調査の際に、就業規則、辞令、タイムカード等の資料の提出を依頼しているが、強制権限はないので、任意に協力してくれる範囲内で事実関係を確認することとなる。(東京労働局)
- ・ 助言・指導はサービスであって、行政権限の行使としての強制力はない(助言・指導の諾否は当事者の判断)ので、労働局の処理に不満があれば、さらに別の紛争処理制度が利用されることとなると考えられる。(厚生労働省)

(4)紛争調整委員会によるあっせん関係

〔あっせんの概況等〕

- ・ 紛争調整委員会によるあっせんでは、あっせん委員3名が指名されるが、簡易・迅速な処理を図るため、そのうちの1名を担当委員として主な手続をさせている。(厚生労働省)
- ・ 本年1月～2月の状況については、あっせんの申請件数は増加傾向にある(この2か月間で、昨年10月～12月の3か月間と同程度の件数の申請がなされている。)(厚生労働省)
- ・ あっせんの手続は、概ね全体の83%程度が1か月以内で終了している。(厚生労働省)
- ・ 最近、使用者側の理解が進み、労働者側から申請のあったあっせんの手続に応じる割合が高まっているように感じられる。(厚生労働省)
- ・ あっせんに係る紛争についての事実関係の調査は、簡易・迅速な解決を図る観点から、あっせん手続に入る前提としての最低限度の紛争内容の確認を、あっせん期日の当日に両当事者から事情を聴取する等により行っている。(厚生労働省)
- ・ あっせんにおいては、紛争の両当事者が同意してあっせん手続に入っている場合には、各当事者は主張したい事項を有しているため、何らかの資料を提出してくれる。(東京労働局)
- ・ 一般的に、金銭による紛争の解決(損害賠償等)を図る場合には、助言・指導よりあっせんの方がなじむと考えられる。(厚生労働省)
- ・ 例えば、解雇事案であって、復職は求めないが、解雇に伴う精神的苦痛に対する損害賠償を求めるようなものについては、あっせんに回すようにしている。(東京労働局)
- ・ あっせんが成立した場合については、当事者間で合意文書を取り交わすこととしている。(厚生労働省)

〔紛争調整委員会委員〕

- ・ 紛争調整委員会委員の定数は、都道府県の規模に応じて、東京が12名、愛知及び大阪が9名、北海道、千葉、神奈川及び福岡が6名、それ以外が3名となっている。(厚生労働省)
- ・ 紛争調整委員会委員については、特に、労働社会保険関係についての適切な情報提供や紛争処理に資するため、東京都社会保険労務士会の推薦に基づいて、社会保険労務士3名にも委嘱している。(東京労働局)
- ・ 紛争調整委員会委員については、当初はあっせんの塩梅がよく分からず、事案の処理に時間がかかっていたことがあったが、研修等を行うことにより、最近ではスキルアップが図られてきたように思われる。(東京労働局)

〔監督行政との分離〕

- ・ あっせんにより解決を図る紛争と労働基準監督署の監督により対応する紛争の分水嶺を明確にすべきである。(鶉飼委員)
- ・ あっせんを労働局で行う以上、監督部門から明確に区別することが必要であ

る。(矢野委員)

2. 労働委員会関係

(1) 審査手続関係

〔手続の概況等〕

- ・ 労働事件は、人事訴訟事件と同様に、要件事実だけでなく、背景となる周辺事実の立証も必要であり、これらの整理にもかなりの労力が必要となる。(東京都地方労働委員会)
- ・ 労働委員会の手続上の問題として、宣誓がないこと、任意に出頭しない証人に対して強制することができないこと、強力な保全措置がないこと等が挙げられる。(東京都地方労働委員会)
- ・ 極端な事例として、紛争の一方当事者が労働委員会で何も立証しない事件もある。(東京都地方労働委員会)
- ・ 不当労働行為事件では、労働組合法第7条に規定する規範的構成要件を構成する具体的事実が多数あるため、人事訴訟と同様に、争点整理が複雑多岐にわたることとなる。(東京都地方労働委員会)
- ・ 事件類型別の平均処理日数(再審)は、平成13年では、1号事件が1,427日、2号事件が334日、3号事件が1,779日、4号事件は該当なしとなっている。(中央労働委員会)

〔証拠調べ〕

- ・ 初審で尋問を行った証人のうち、再審でも重複して採用した割合は、約1/3である。(中央労働委員会)
- ・ 中央労働委員会においては、調査の段階で主張・争点を整理し、証人の採否を決定した上で、審問に入るなど、証拠調べを計画的に行うこととしている。(中央労働委員会)
- ・ 審問における証人の尋問は、主尋問2時間と反対尋問2時間を同一期日に行っている。(中央労働委員会)

〔命令への証拠の摘示〕

- ・ 命令書への証拠の摘示については、将来的には望ましいと考えられるが、地方労働委員会の命令書でも行わなければならないこと、行政処分証拠の摘示を行うことは、他の行政処分との関係で適当か否か検討が必要であることから、現時点では困難である。(中央労働委員会)
- ・ 命令書に証拠は摘示していないが、取消訴訟において裁判所から釈明を求められた場合には、証拠を示している。(中央労働委員会)

〔処理の長期化〕

- ・ 事件の平均処理日数についての特徴としては、初審では第1回審問から結審までの期間が、再審では結審から命令書交付までの期間が長くなっていることが挙げられる。(中央労働委員会)
- ・ 事件処理の長期化の要因としては、事件の複雑化(賃金差別事件等)

実質的には個別紛争である合同労組事件（形式的には団交拒否）の増加、和解の潮時や成否の見極めが難しい事件、和解の成立が困難な事件の増加、特に中央労働委員会に関しては、昭和62年以降のJR関係事件の急増、職員人事のローテーション化（中央労働委員会では、以前は独自に事務局職員を採用していたが、近年は厚生労働省本省とのローテーション人事の中に組み込まれ、的確な人員配置が困難となっており、事件の処理能力の低下につながっている。）危機意識が不足していたこと（最近は強く浸透してきている。）等が考えられる。（中央労働委員会）

- ・ 期日の設定に際しては、当事者の代理人である弁護士、公益委員、労使の参与委員の全ての日程を合わせる事が困難なため、期日が先に延びることも多い。特に当事者の代理人である弁護士全員の日程を合わせることも困難である。（東京都地方労働委員会）
- ・ 命令の起案に時間がかかっているが、労働事件においては、裁判所の判決のような緻密な命令を作成することよりも、事件の迅速な処理を優先することが必要ではないか。（東京都地方労働委員会）

〔和解〕

- ・ 不当労働行為事件の命令公布までのパターンとしては、結審後に和解勧試を行い、不調となった後に命令を公布するものが最も多いのではないか。（東京都地方労働委員会）
- ・ 不当労働行為事件の中には、和解の機会をつかむために労働委員会に申し立てられるものも多い。こうした事案では調査の段階から和解を探ることとなる。例えば、労働組合結成に伴い組合員全員が解雇された事案で、第1回目の調査期日に和解が成立したこともある。（東京都地方労働委員会）
- ・ 調査は、争点整理を目標としているが、「弁論兼和解」のように和解の機会を探る場となることも多い。（東京都地方労働委員会）
- ・ 調査段階で和解の見込みがない場合には審問に入るが、その後も審問の途中又は結審後に再度和解を試みることも多い。（東京都地方労働委員会）

〔裁判所との連携〕

- ・ 同一の不当労働行為事件が裁判所と労働委員会とに重複して申し立てられた場合には、裁判所と労働委員会が手続の進行に関して協議を行った方がよい事件もあると考えられる。特に、裁判所で和解が進められている場合に、その状況について情報がほしいと考えている。（中央労働委員会）

(2) 委員・事務局体制関係

〔公益委員会議〕

- ・ 公益委員会議においては、事務局職員が証拠を示しながら、命令案について合議を行っている。（中央労働委員会、東京都地方労働委員会）
- ・ 公益委員会議における合議は、月2回行い、1回の合議（2, 3時間）で2件の事件を取り扱っている。最近、合議は活発になっている（中央労働委員会）。
- ・ 全公益委員が参加する公益委員会議による合議は、年間23回（月2回、8

月は1回)しか開催しないので、処理できる案件数は46件(23回×2件/回)に止まり、事件の滞留の原因となっている。このため、一部の公益委員による合議で事案を処理できる「小法廷方式」の導入が提言されている。(中央労働委員会)

[公益委員]

- ・ 東京都地方労働委員会においては、公益委員は審査事件を主に扱い、調整事件(あっせん)は職員が中心となって実施している。(東京都地方労働委員会)
- ・ 公益委員は非常勤であるが、週2,3回程度出勤することが必要であり、それぞれの本務を抱えている中で負担はかなり重い。(東京都地方労働委員会)
- ・ 公益委員に現状以上の負担を求めることは困難であり、公益委員の一部常勤化や委員数の増加が必要と考えられる。(東京都地方労働委員会)
- ・ 公益委員(全員)の常勤化・専従化を図ることとすると、本務を持って活躍している人材を獲得することは困難となると考えられる。その意味で一部常勤化であればあり得るのではないか。(東京都地方労働委員会)
- ・ 公益委員には非法律家もいるとともに、労使の対立が非常に激しく複雑な事件も多いことから、公益委員を増員し、その一部を常勤化することにより、複数の公益委員(法律家と非法律家)で事件を担当することが望ましいと考えられる。(東京都地方労働委員会)

[労使の参与委員]

- ・ 紛争当事者は、労使の参与委員は自らの利益の代弁者であるとの意識が強いので、各参与委員もそれを無視できないところがあり、紛争当事者の意識改革を図ることも必要であると考えられる。(東京都地方労働委員会)
- ・ 争点整理、審問手続等は公益委員がリーダーシップを発揮して行っており、労使の参与委員の関与によってそれらが歪められたり、変な方向に進むということはない。調査・審問等に問題があるとすれば、それは参与委員の影響ではなく、担当の審査委員に問題があるということである。(中央労働委員会、東京都地方労働委員会)
- ・ 労使の参与委員の主な活躍の場は、和解の手続において、和解案の作成、紛争当事者の説得等を行ってもらうことにある。和解を進める上で労使委員の果たす役割は非常に重要である。(中央労働委員会、東京都地方労働委員会)

[事務局]

- ・ 事務局は調査・審問に立ち会うとともに、命令案の起案等において重要な役割を果たしており、労働委員会は公労使の委員と事務局で「4者構成」であると言われることもある。(中央労働委員会)
- ・ 不当労働行為事件の処理に対応するため、中央労働委員会の事務局には、12の班が構成されており、各班は職員2名ずつからなっている。また、別途取消訴訟に対応するための行政班も設け、事務局の機能別編成を行っている。(中央労働委員会)
- ・ 事務局職員には、実務上は、不当労働行為事件に係る事実の認定を行う技能・能力が必要であると感じられる。(中央労働委員会)

- ・ 東京都地方労働委員会においても、事務局職員は都庁本庁とのローテーション人事の中に組み込まれており、専門家の確保、研修での養成が困難となっている。(東京都地方労働委員会)
- ・ 審査体制の強化としては、公益委員の常勤化よりも、事務局体制の整備の方が先決ではないかと考えられる。(中央労働委員会)

〔公益委員と事務局の連携〕

- ・ 命令の起案は、事務局職員が、事実認定の方向性等について公益委員の指示を受けつつ行っている。また、事務局作成の原案には公益委員がかなり目を通して手を加えている。(中央労働委員会、東京都地方労働委員会)
- ・ 労働委員会では、正式な合議という形ではないが、各期日の終了後に担当公益委員と担当事務局職員が意見交換を行っている。その他、東京都地方労働委員会では、調査・審問の開始前に、担当職員が担当公益委員に対して事案の経過説明を行っており、その際にかなり突っ込んだ話し合いも行っている。(中央労働委員会、東京都地方労働委員会)

(3)取消訴訟関係

〔取消訴訟の概況等〕

- ・ 東京都地方労働委員会の命令に対して提起された取消訴訟は、地方裁判所に5件、高等裁判所に1件が係属している。(東京都地方労働委員会)
- ・ 東京都地方労働委員会の命令に対して直接取消訴訟が提起される件数は少ないので、その訴訟代理人は、弁護士出身の公益委員1名と事務局職員1名ずつで担当しており、それに対応できている。なお、訴訟代理人となる弁護士出身の公益委員は、必ずしも労働委員会段階において当該事件を担当した委員とは限らない。(東京都地方労働委員会)
- ・ 取消訴訟において提出される証拠の大半は労働委員会に提出された証拠であり、その他、それで足りない部分を当事者が補充的に提出するという形が多い。(山口委員)

〔審級省略・実質的証拠法則〕

- ・ 審級省略等を導入する前提条件としては、裁判所は要件事実という見方で事件を見ているので、労働委員会としても、そのことをわきまえ、事件を判断・認定する手法として要件事実論を用いていくこと、また、そのために、そうした方向での研修を実施すること、裁判所が労働事件の専門性を認めること、が必要ではないかと考えられる。(中央労働委員会)
- ・ 労働委員会制度は、本来、時間を掛けて審理を行い、さらに裁判所で3段階の審理をすることを想定した制度ではないので、まず労働委員会制度の改善・強化を図り、行政処分としてもっと短期間で結論を出せるようにすべきであると考えられる。(東京都地方労働委員会)
- ・ 労働委員会における証拠調べの手續が十分に強化されていないことを前提とした場合、審級省略を導入することの可否、審級省略を考えると、地方裁判所と高等裁判所の適正な事務分担を考慮すると、緻密な証拠調べを行う

のに地方裁判所又は高等裁判所のいずれが適当かといった問題について、全体的な検討を行うことが必要である。(東京都地方労働委員会)

- ・ 審級省略を導入する前提としては、労働委員会の証拠調べの現状(審査手続、組織体制等)を大幅に改善・強化することが必要であり、その上で、裁判における証拠調べの充実という観点からは、むしろ地方裁判所ではなく高等裁判所を省略するようなことも考えられるのではないか。(東京都地方労働委員会)
- ・ 年間の申立事件数が1,2件しかないような地方労働委員会も多くある中で、地方労働委員会の命令の取消訴訟について、全国レベルの制度として審級省略を採用するという議論は考えられないのではないか。(石寄委員)
- ・ 実質的証拠法則は、公正取引委員会、電波監理審議会等の法律以外の分野の知識が必要不可欠な紛争類型に係る手続において採用されているが、裁判所は、労働事件に係る事実認定には、そうした法律以外の分野の知識を必要とするものはないと感じているのではないか。(東京都地方労働委員会)

[緊急命令]

- ・ 緊急命令が本案判決と同時に出来ることが多いが、これでは救済命令の実効性確保が十分には図れないので、緊急命令はより早期に出してほしい。(中央労働委員会)

[裁判所との相違点]

- ・ 裁判所と労働委員会では、証拠調べに関する権限が異なっているが、事実認定の質的な内容に差異はないと考えられる。(東京都地方労働委員会)
- ・ 裁判所と労働委員会では、認定した事実の見方、評価、事件に対する見通しが異なっていると考えられる。(山口委員)
- ・ 裁判所は、労働事件には専門性はなく、通常の民事事件と同様に扱えばよいと考えているようであるが、労使の現場には様々ないわば慣習法と言うべきものが存在している。(中央労働委員会)
- ・ 裁判所と労働委員会の間で、認定した事実の見方、評価の相違を解消するためには、裁判所と労働委員会の意見交換の場の設定、裁判所と労働委員会の人事交流、労働委員会における法曹の活用等が考えられるのではないか。(鶴飼委員)
- ・ 裁判所と労働委員会の間で相互理解に努めることが必要である。ただ、以前、裁判所と労働委員会の連絡協議会が行われていたが、双方が言い放しで終わるのであれば相互の理解は進まないのではないか。(東京都地方労働委員会)

[司法審査の在り方]

- ・ 労働委員会は長年の経験に基づいた判断を行っており、裁判所は労働委員会を信用してほしい。(中央労働委員会)
- ・ 裁判所は、救済命令の取消訴訟において、当該事件を白地から判断するのではなく、労働委員会の判断を前提としてその判断の是非を判断することとしてほしい。(中央労働委員会)
- ・ 不当労働行為事件は、同一の事件を労働委員会及び裁判所の双方に申し立てることができるので、取消訴訟においても、裁判所としては、当該事件が裁判

所に提起された場合を想定して、白地から処理することを考えざるを得なくなっているのではないかと考えられる。(東京都地方労働委員会)

(4)その他

〔個別労働関係紛争への対応〕

- ・ 東京都地方労働委員会では、労使委員の意見が一致せず、個別紛争処理としては取り扱ってはないが、あっせん事件の8割程度、不当労働行為事件の5割程度は、合同労組が当事者となっており、実質的には個別労働関係紛争である。(東京都地方労働委員会)

〔検討状況〕

- ・ 現在、全国労働委員会連絡協議会では、制度基本問題ワーキンググループにおいて検討中であり、本年7月に向けて最終的な取りまとめを行っているところである。(中央労働委員会)
- ・ 現在、中央労働委員会でも、公労使の委員で審理の迅速化のための懇談会を立ち上げて、改善の方向を探っている。(中央労働委員会)
- ・ 現在、東京都地方労働委員会でも、不当労働行為事件の審査手続の改善について検討を行っている。(東京都地方労働委員会)

〔法律扶助〕

- ・ 労働者側は弁護士費用を負担することが困難であるので、個人的には、労働委員会での手続も念頭に置いて、法律扶助・公的扶助制度の整備を図ることも必要ではないかと考えられる。(東京都地方労働委員会)