

第5回労働検討会におけるヒアリング及びフリーディスカッションの概要

第5回検討会における労働者側及び使用者側からのヒアリング並びにフリーディスカッションの概要について、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及び各委員の主な発言内容を中心として、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. 労働関係紛争の動向、性質関係

〔紛争の動向〕

- ・ 連合東京における労働相談件数は、平成12年度には1,200件程度、平成13年度には1,250件程度であったが、平成14年度はこのままのペースで進めば3,000件近くに達するのではないかと考えられる。(労働者側・古山氏)
- ・ 少数組合が存在する会社においては、集団的な労使紛争事件は、少数組合が申し立てる場合が多いようである。(使用者側・小島氏)
- ・ 今後、景気にかかわらず、社会情勢の変化に伴って個別紛争は急激に増加していくと考えられる。(石寄委員)
- ・ 労働相談の実績も増えてきており、個別紛争は今後増加していくと思う。(労働者側・古山氏)
- ・ 8割以上を占める未組織労働者について、20年～30年後の状況をどう見るべきかを考える必要がある。激しい価格競争やIT化によるダウンサイジングに伴うリストラが進行していくと考えられ、個別紛争を中心に考えるべきではないか。集団紛争については労使でかなり見方が異なるので、ここは、集団紛争と個別紛争とを分けて考えていくべきである。(石寄委員)

〔紛争の性質〕

- ・ 解雇された労働者は、まずは当面の生活資金を稼がなければならないことから、なかなか紛争解決手続の利用にまで踏み込めないでいる。(労働者側・古山氏)
- ・ ローンや子供を抱えた労働者には、紛争解決に何か月もかかったり、裁判のための費用がかかったりすることは苦痛である。(労働者側・古山氏)
- ・ 労働者は解雇されることを前提に事前に資料を収集してはいないので、紛争となったときには不利である。(労働者側・古山氏)

- ・ 職場で勤務を続けながら裁判を続けるのはたいへんである。(労働者側・古山氏)
- ・ 日々の生活に追われる弱い立場にある労働者は、ADRを利用する場合には、どうしても譲歩せざるを得ないのが現実である。(労働者側・小山氏)
- ・ 労働関係事件の大半は和解により解決している。救済命令が発せられた事件でも、取消訴訟を提起せず和解で解決したものがある。(使用者側・杉山氏)
- ・ 労働関係事件では、雇用関係の継続を求めていくものと雇用関係の断絶も致し方ないとするものがある。紛争の類型を分けて議論することが必要ではないか。(鵜飼委員)

2. 企業内における労働関係紛争処理関係

[企業内の苦情処理制度]

- ・ 企業は自社内で労使問題を解決する仕組みを持つことが必要である。当方の把握するところでは、主要企業29社のうち27社が苦情処理制度を持っている。ただし、そのうちの14社では制度はほとんど活用されていないということである。これは苦情処理は主に労働組合に依存し、正規の苦情処理制度が利用されないことがよいことだとの考えに基づいていたことによるのではないか。(使用者側・小島氏)
- ・ 労働協約上の苦情処理委員会があるが、その運用例は少ない。これは、正規の手續に付される前に、労組の書記長等が事実上解決を図ることとなっているからであり、正規の苦情処理委員会が利用されていないということだけで、その価値を判断することは適当ではない。(使用者側・杉山氏)
- ・ 企業内のフォーマルな機関である苦情処理機関はあまり利用されていないが、企業内での苦情処理機能は労働組合が果たしていることが多く、苦情処理制度があるということ自体に意義があると考えられる。(労働者側・小山氏)
- ・ 本来、労働者の抱える苦情は上司との間で解決できればよいのであるが、処理のしにくい事件について、苦情処理制度がバイパスの役割を果たすのではないか。(使用者側・小島氏)
- ・ 苦情処理制度に持ち込まれる事案の最近の傾向としては、上司との人間関係に関するもの、人事評価に関するもの、セクシュアル・ハラスメントに関するもの等がある。(使用者側・小島氏)

[企業内の紛争処理能力]

- ・ 確かに個別紛争は主に未組織労働者の多い中小企業で多くなると思われるが、大企業でも就業形態の多様化等により自力での紛争解決能力が弱ってくる可能性があるのではないか。一方、中小企業でも労務管理をしっかりとやっているところもある。紛争処理能力については企業規模や労働組合の有無だけでなく、様々な原因があるのではないか。(矢野委員)

3．裁判所における労働関係紛争処理関係

(1) 裁判所へのアクセス関係

- ・ 裁判所は簡便さが欠如しており、使いにくい。敷居の高くない簡便な制度が必要である。(労働者側・古山氏)
- ・ 労働問題の相談が気軽にできて、気軽に解決できるような制度が求められている。裁判所の判決に問題があるから専門家を入れるというような考えは持っていない。裁判所は信頼に足りると考えている。未組織労働者も含めて親身になって対応してくれる仕組みが必要だということである。(使用者側・杉山氏)
- ・ 圧倒的多数を占める未組織労働者に関する紛争解決を迅速、気軽、適正に進めるにはどうすればよいか問題だ。(鵜飼委員)

(2) 紛争処理の迅速性関係

- ・ 使用者側は通常訴えられる側であるが、事件はなるべく早期に決着させたいと考えている。1審では1年～1.5年で判決に至ることが望ましい。2年以上かかると長期化していると感じる。しかし、数か月で判決が出る場合には、適正な審理がなされているのかかえって心配である。必ずしも短期間で決着すればよいということではない。(使用者側・小島氏)
- ・ 訴えの提起後最高裁判決が出されるまでに26年以上を要した事件もあり、審理のスピードアップを図ることが必要である。(使用者側・杉山氏)
- ・ 労働者側としては、1審判決までの許容できる期間の範囲は、雇用保険の受給期間内(90日～330日)である。(労働者側・古山氏)
- ・ 個別紛争では労働調停を活用することでかえって時間がかかってしまうのではないかと危惧される。参審制や参与制を導入するにしても同様である。それを回避する制度設計が必要である。(山川委員)
- ・ 解雇事件等では、迅速性が必要であり、調整的な解決手法と判定的な解決手法の役割分担が問題である。労働調停は労働条件の不利益変更等の事件で活用できると思うが、判定的な解決手法とどのようにかみ合わせていくかが問題だ。(鵜飼委員)
- ・ 労働関係事件は労働者側が訴えることがほとんどであるから、迅速性ということの持つ意味も労使で捉え方が異なるのではないか。したがって、総論をきちんと位置付けてほしい。(鵜飼委員)

(3) 判断の適正性関係

- ・ 裁判所は法を正しく適用し、ルールを守らせるという点できっちりと仕事をしていると評価できる。(使用者側・小島氏)
- ・ 裁判所を信頼しているので、その充実を図ってほしい。(使用者側・杉山氏)
- ・ 最終的な法律判断はプロフェッショナルである裁判官が行うべきである。裁判所の判断にそれほど問題があるとは考えていない。(使用者側・小島氏)

(4) 労働関係紛争処理に係る専門性・専門的人材関係

〔専門性の内容等〕

- ・ 労働関係紛争の個別化に伴い訴訟代理人の専門性が薄れてきているようだ。労使双方の代理人が労働関係を専門にしていな弁護士であると、訴訟の場で専門的な議論が深められないことが危惧される。(使用者側・小島氏)
- ・ 裁判官の中には労働関係の専門性について書物を読むことで足りると考えている者がいるようであるが、労働法制は現在めまぐるしく変化しているとともに、取り扱う事件に応じた専門性も必要となるのではないかと考えられる。(使用者側・小島氏)
- ・ 労働問題の専門家というものについての認識が労使で一致していないのではないか。専門性としてどのようなレベルのものを想定するのか。専門家に何を行ってもらうのか、そのような者がどのくらい居るのかという点を総論として議論して詰めていかないとならない。(山口委員)
- ・ 個別紛争を考える上でも紛争処理に關与する人材に何を要求していくのか、現状を踏まえて考えることが必要だ。(鵜飼委員)
- ・ 個別紛争が増加していく中で、迅速、適切に紛争解決を図るためには、労使自治の下、現場でぎりぎりの折衝をしている労使の能力を活用しない手はないと考えている。(鵜飼委員)
- ・ 確かに労働委員会の参与委員の和解への努力は評価されているが、果たしてこの能力が個別紛争にどの程度活用できるのかについては疑問がある。(山川委員)
- ・ 關与する専門家に何を求めるかという問題があろう。労働委員会や労働調停では、当事者に接して本音を聞きだし説得をする等の調整能力が参与する者に求められるが、ヨーロッパの労働裁判所の労使裁判官には、調整の機能ではなく、むしろ判断の機能が担わされている。(座長)
- ・ 専門家がどのような立場で入ってくるのかも議論すべきである。利益代表としてか、現場の経験を反映させる者としてか。後者であれば労使の利害から一歩引いた者でなければならない。(山口委員)

〔専門的人材の供給源〕

- ・ 労働組合では、各産別組織や地方組織の中に十分な労働関係の専門家を擁しており、労働調停や参審制度に關与する人材についての対応は十分に可能と考えている。(労働者側・小山氏)
- ・ アメリカではオンブズパーソン制度が機能しており、ヨーロッパでは非常勤の労使の裁判官による参審制が機能している。現にドイツでは数千人の労使が非職業裁判官として關与している。経済大国たる我が国で専門家の育成が困難というのは問題ではないか。人材の育成を是非お願いしたい。(鵜飼委員)
- ・ 労働組合としては、きちんとした労使関係を作ろうと努力しており、労使相互の事情を理解しているバランス感覚を持った人材が多くいる。職場にはそのような人材が相当いるのではないか。(労働者側・古山氏)
- ・ 私が考える専門家の水準は労働者側の想定する水準よりも高いのかもしれない。しかし、親身に話を聞いて解決策を提案してくれる「人生の達人」はたく

さんいるだろうが、裁判官と一緒に議論できるような人材はどの程度いるのか。労使の経験の長い者というだけで天下りの的に選任されることはとんでもないことだと考えている。(使用者側・小島氏)

- ・ 労使関係に携わってきた人は一定程度の共通の専門性を持っているはずであるが、より一層の専門性ということになると、業種や企業規模により異なることはあると思う。どの分野にも100%対応できる人材はいないから、いくつかの分野から人材を得ることで対応が可能ではないか。(労働者側・小山氏)
- ・ 大企業では、企業グループ内や下請け・取引先に中小企業もあるから、大企業の経験者は中小企業のこととも分かると思われるが、制度を設計していく上では、大企業の者と中小企業の者がともに参加していくのがよいのではないか。(使用者側・小島氏)
- ・ 人材面では、「人生の達人」としての専門性と法律に関する専門性を有する人材をどう確保するかが重要である。(山川委員)
- ・ マンパワーの問題は、何を期待するかによって異なるが、労働者側では、専門家に何を期待するかという点について、あまり議論されていないのが実情である。むしろ、私は、労働者側の人材は不足しているのではないかと不安を感じている。(高木委員)

(5) 労働調停関係

〔労働調停の意義等〕

- ・ 労働紛争では和解や調停といった調整的な解決が重視されるので、訴訟に持ち込まれる前に民事調停により早期解決が図られることが望ましい。(使用者側・小島氏)
- ・ 参与制に十分な人材を確保できない現時点では、当面、労働調停制度の強化を図るべきである。(使用者側・小島氏)
- ・ 個別紛争については、労働調停において、より簡便に迅速な解決を話し合いで図っていくことが良いのではないか。(使用者側・杉山氏)
- ・ 労働関係紛争の処理のためのADRはいろいろあってよいと思っているが、より便利で労働者に近いものが必要である。労働調停を否定はしないが、本当に必要なのか疑問の余地はあろう。(労働者側・小山氏)
- ・ 労働調停を含め、様々なADRがあってよいが、紛争処理制度の基本は裁判であると考えている。(労働者側・古山氏)
- ・ ADRとしての労働調停の利点を考えることが必要である。訴訟ではうまく解決できない利益紛争的なものについて調停で解決するのがよいのではないか。そうだとすれば、そのような方向に引きつけて制度設計をすることが必要ではないか。賃金不払い等の権利紛争については、労働調停にかけることによりかえって時間がかかる結果となるおそれがある。また、労働調停を経てから裁判に移行することとなると、むしろ解決に時間がかかってしまうことが懸念される。(村中委員)

〔専門性の発揮〕

- ・ 労働調停であれば、労働関係の専門家の関与が容易であり、法曹資格のない「人生の達人」のような専門家が広く関与できるようになるのではないか。(使用者側・杉山氏)
- ・ 労働調停がその利点を発揮できるように、利益紛争の解決に資する人材を選ぶことが必要だ。そのような人材は「人生の達人」というよりも、労働法の専門的知識を有している者でないとならないのではないか。争点は利益紛争でも、その周辺に権利に関わる問題点が付随していることが多い。裁判所が行う調停制度としては、法律を無視した調停であってはならないのではないか。(村中委員)
- ・ 労働関係紛争の解決はワンストップ・サービスでどこへ行っても話を聞いてもらえるようにすることが必要であり、紛争の相談、あっせんまでは間口を広くすべきである。しかし、調停制度については、司法制度として整備することがふさわしい。(矢野委員)
- ・ 紛争の調整的解決については、使いやすくする観点から、訴訟の際に勧められて和解を実施するよりも、全国にたくさんある簡易裁判所で調停を受けられるようにすれば、訴訟まで行かずに解決できることがあるのではないか。こうした選択肢を増やしていくことにより、司法制度に対する国民の支持も得られるのではないか。簡易裁判所での使いやすい労働調停制度という点を議論してほしい。(矢野委員)

[裁判との連携]

- ・ 労働調停と専門家を入れた裁判制度との役割分担や連携をどう考えるが一つの論点だと思う。(山川委員)

(6) 労働関係事件に係る参審制・参与制関係

[参審制の意義・問題点等]

- ・ 労働参審制では、解雇事件や労働条件の不利益変更事件での合理性の判断等に当たり、労使の紛争解決能力をいかすことが期待される。裁判官は中小企業の経営実態について十分に知っているとは思われない。(労働者側・小山氏)
- ・ ドイツの労働裁判所の判決に対する控訴率が低いのは、労使の能力が活用されることにより納得性が高くなっているためではないか。(労働者側・小山氏)
- ・ 労働参審制には反対である。最終的な法律判断はプロフェッショナルである裁判官が行うべきである。裁判所の判断に問題があるとは考えていない。労使の関係者が入ることによってかえって混乱を招くのではないかということをおそれている。(使用者側・小島氏)
- ・ 法律の支配が行き渡っていない職場が多い中で、裁判所が中小企業の現場の実態をどこまで理解しているのだろうか疑問である。裁判の場で労働者側・使用者側が意見を率直に出し合うことは良いことだと思う。(労働者側・古山氏)

[参与制]

- ・ 労働事件訴訟にかかる参与制については、専門家の意見を聴いて判断の参考にする価値はあり、考慮の余地はあるのではないか。ただし、参与員になり得

るだけの人材が十分に確保できるかどうかの問題がある。全国で30人程度ならば何とかだろうが、300人程度ということになると、とても確保できると思われない。さしあたり、東京・大阪に一定数の参与員を確保しておくということになるのか。(使用者側・小島氏)

[専門的な人材の関与が必要な場面]

- ・ 個別紛争の増加は、単に景気が悪いことのみが原因ではなく、雇用社会の変化に伴うものであると思われ、紛争の増加に伴い、一件当たりの処理に要する期間は短くならざるを得なくなるだろう。そうすると、電話で解決すべき事件、調停で解決すべき事件、裁判で解決すべき事件を振り分けていかないと対応できなくなると考えられる。そうした事件の振り分けには実情を知っている専門的な人材が関与する必要があるのではないかと思われる。(石寄委員)
- ・ 労働基準法違反等に関する事件であれば、裁判官に判断を任せてしっかりやってもらえばよいのではないか。他方、解雇事件や労働条件の切下げ事件等の合理性についての判断が必要となるような事件については、労使関係の現場の体験をいかせないかということが問題となる。(石寄委員)
- ・ この解雇は許されるのかといった利害の調整のバランスをどう見るかという点に、現場でぎりぎりの交渉を行っている人材を活用できないかということが論点である。確かに、法律を適用して一義的に判断できる論点について専門家を活用するまでの必要はないだろう。(鵜飼委員)

[労働調停との連携]

- ・ 労働調停と専門家を入れた裁判制度との役割分担や連携をどう考えるかが一つの論点だと思う。(山川委員)

(7) 労働関係事件固有の訴訟手続関係

- ・ 日本では通常訴訟(本案)と保全訴訟(仮処分)で手続が2分されているが、そのような仕組みが労働関係事件訴訟で必要かどうかについても検討が必要だ。労働裁判所のある国では、こうした区分はされていないのではないか。(座長)

4. 労働委員会関係

(1) 労働委員会へのアクセス関係

- ・ 労働委員会は、費用が低廉であり、弁護士の代理人がいなくても対応が可能であることから、よく利用している。(労働者側・古山氏)

(2) 審査の迅速性関係

- ・ 労働委員会については、審査に時間がかかること、「事実上の5審制」によりさらに時間がかかることが問題である。(労働者側・小山氏)
- ・ 労働委員会の救済命令については、結審後命令の発出までに期間がかかっている。(使用者側・小島氏)

- ・ 労働委員会の審査期間が長期化していることについては、大量のJR事件が申し立てられたこと、申立人側が審問時において腕章を着用していた事件について、数年間手続の進行が停止されたことがあったこと、地労委命令に質のばらつきがあるため、中労委で取消訴訟を見越したしっかりした命令を作成する必要があることといった事情があり、同情の余地はある。(使用者側・杉山氏)
- ・ 集団紛争では労使の信頼関係の回復にはある程度時間がかかるから、時間をかけた説得が有効である。(山川委員)

(3) 労働委員会の調整機能関係

- ・ 労働委員会は和解による解決の面で実績があり評価できる。労働委員会の労使の参与委員は、事件の状況を労使双方に説明するほか、和解に際して公益委員と連絡を密にするなど十分活躍していると考えられる。労使委員は労使いずれかの代弁者であってはならず、時には当事者に強く助言・諫言することが求められる。(使用者側・小島氏)
- ・ 労働委員会の労使委員は和解で有効に機能している。(使用者側・杉山氏)
- ・ 労委にはバランス感覚を持った公労使の委員がいて、労使の信頼関係の回復に向けてまとめようと努力している。(労働者側・小山氏)
- ・ 労働委員会の労使の参与委員については、特に和解の面での役割に関して労使共通の評価があるように思われる。(鵜飼委員)

(4) 労働委員会の審査機能関係

[労働委員会の意義・役割]

- ・ 労働委員会の審査機能は、申立事件の約75%が和解で解決されるなど、紛争解決の仕組みとしては、一定程度有効に機能していると考えられる。(使用者側・杉山氏)
- ・ 裁判所と同様の観点から、準司法機関にふさわしい活動をしてもらいたい。労働委員会は権利義務関係を確定することにより労働者を救済することとなるのか否かを判断する準司法的な機関であるべきであると考えている。また、非常勤の公益委員を中心とする労働委員会の判定と常勤の裁判官による判定では異なる点があるのではないか。労働委員会の存在意義についても再検討すべきではないか。(使用者側・小島氏)
- ・ 例えば、労働委員会では、有効に機能している調整や和解の機能をいかし、審査機能は廃止して、裁判所における労使の参与制に組み替えていくといったことも考えられるのではないか。(使用者側・杉山氏)

[審査手続等]

- ・ 労働委員会の審問では、適切な争点整理がなされておらず、当事者任せの運営であり、証人の宣誓がなく、審問廷での腕章の着用を許すなど審問廷の秩序が良くないとともに、廷吏がいらないことによりヤジの制止が不十分であるなど、問題が多い。(使用者側・杉山氏)

- ・ 労働委員会の労使委員は審問・合議には関与しておらず、「参審制」の意味での労使の関与は労働委員会でも行われていない。(使用者側・杉山氏)

〔判断の信頼性〕

- ・ 裁判所の判断の場合と異なり、労働委員会の審査機能に関する信頼性は低い。(使用者側・小島氏)
- ・ 労働委員会の判断に対しては、使用者側の信頼は形成されていない。ある地労委では、申立事案のうち却下・棄却されたものが数年間ないとともに、発せられた救済命令のほとんど全てで不服が申し立てられている。本来却下・棄却されるべき事案について、和解等において、使用者側が不当な譲歩を強いられている場合もあるのではないかと考えられる。(使用者側・杉山氏)
- ・ 地労委の事務の自治事務化に伴い、統一的な人事・教育がなされていないことや、労働委員会には判例を軽視する傾向があることによって、信頼できない判断が拡大していくのではないかとと思われる。(使用者側・杉山氏)
- ・ 労働委員会の法解釈は裁判所と大きく異なっており問題である。(使用者側・杉山氏)

〔救済の実効性〕

- ・ 救済命令に強制力がなく、裁判で結論が覆されることがある。(労働者側・古山氏)

(5) 救済命令の取消訴訟関係

〔司法審査の必要性〕

- ・ 「事実上の5審制」という言葉は、労働委員会段階の審級2段階と裁判所段階の審級3段階を合わせたものであり、異なる制度の審級制が重なったものを1つにまとめて表現したものであって、誤解を招く言葉である。行政機関である労働委員会の救済命令は行政権の行使の一形態であり、取消訴訟は必要な制度である。(使用者側・杉山氏)
- ・ 司法権によるチェックは、利用するか否かは別としても、最後のよりどころとして必要であり、労働委員会段階、裁判所段階のそれぞれで迅速化を図るべきである。(使用者側・杉山氏)
- ・ 使用者側の労働委員会に対する期待と労働委員会が考えている役割に違いがあるのではないか。使用者側としては労働委員会には準司法的機関としての機能を期待しているが、労働委員会は行政機関としてあるべき労使関係の構築に向けて自由自在に決められると思っているのではないか。労働委員会制度を根本的に変えるのであれば、5段階の審級は不要かもしれない。(使用者側・小島氏)
- ・ 三権分立の下、司法権による行政のチェックは3審制により確保されるべきものと考えている。(使用者側・杉山氏)

〔労働委員会の再審査〕

- ・ 労働委員会制度の中で再審査が可能となっているが、2段階の審査を経ることによいのではないかと考える。(労働者側・小山氏)

- ・ 審級制については、裁判所も含めて全体の在り方を考えるべきである。(労働者側・古山氏)
- ・ 中労委の再審査でも75%程度が和解で解決している。また、地労委は各都道府県で設置しており独立性が高く、判断の内容にばらつきがあることから、中労委がフィルターをかけることが必要ではないか。したがって、労働委員会制度を存続させるのであれば、2段階の審級は必要と考えている。(使用者側・杉山氏)

[実質的証拠法則]

- ・ 労働委員会と訴訟とで同じ証人に対して尋問がなされた結果についても、労働委員会の審問については、宣誓がされていなかったり、秩序が保たれていないなど、裁判所の場合と異なって信頼性に難があり、実質的証拠法則を導入することは疑問である。(使用者側・杉山氏)

5. その他

[労働基準監督署]

- ・ 労働基準監督署は、解雇事由の適否についてまで踏み込まないので、解雇事案では利用していない。しかし、企業の倒産に伴う賃金の立て替え払いや労災事件では利用している。(労働者側・古山氏)

[実体法の整備]

- ・ 今後、個別労使紛争が増加するといっているのであれば、労働関係の実体法の整備についても検討する必要があるのではないか。判例は解釈する人によってその射程範囲についての考え方も異なり、安定性に欠ける面がある。判例に任せるだけでなく、実体法を整備することである程度紛争を防止できるのではないか。(山口委員)
- ・ 実体法を整備して判例の基準をより明確にすることは必要である。しかし、最後の利益衡量の段階では、正当性や相当性の判断が必要となるだろう。(鶴飼委員)
- ・ 実体法整備の必要性は感じている。なお、日本では実体法と手続法が明確に区別されているが、アメリカでは実体法の中に手続に関する規定も存在しており、必ずしも分離されていない。(山川委員)