

労働委員会の過去・現在・未来

労働委員会は、敗戦直後の1946年、三者構成の民間代表により民主的に構成された独立性ある労働行政機関を設け、労働関係の民主化に資するとの構想から設置された。労働委員会の特徴としてまず指摘できるのは、判定的機能だけでなく調整的機能も持っていることや、ADR機関であるため裁判所とは違った柔軟な解決が可能であることである。これに加え、労働者および使用者の代表が「参与委員」として加わる三者構成を探っていることが、その特徴を一層補強し、さらには労働委員会が紛争解決以外にも役割を果たす素地にもなっている。

敗戦直後の混乱期から復興期にかけて頻発した激しい労働争議や、高度経済成長期の春闘における賃上げ調整など、労働委員会の登場するシーンは多くあった。労働委員会は、これらの集団的労使紛争を、正常な労使関係に向けて労使双方の理解と納得を求め、労使の合意によって解決するように試みてきた。加えて、労働委員会は、日本の労使が紛争解決という目的以外にも「良き労使関係」を学ぶ場でもあった。同時に、参与委員として紛争の解決に加わった労働者と使用者の代表達も、出身企業に「良き労使関係」の構築方法を持ち帰ったという面もある。

1970年代半ば以降、労働委員会が扱う事件数は漸次減少していくが、最大の理由は日本の労使関係が成熟し安定したことに求められよう。労働委員会制度を通じて「良き労使関係」を体得できることも、日本の労使関係の成熟・安定に大いに寄与したに違いない。日本の戦後労使関係の形成は労働委員会抜きに語ることはできない。

しかし、労働委員会が扱う事件数が減少してきたことから、「もう労働委員会は縮小するべきではないか」との意見も時として出されるようになった。ところが、わが国では、新しい労使関係上の問題が浮上してきており、この新たな問題はわが国の雇用社会に多大な影響を与える可能性を十二分にはらんでいる。

例えば、企業組織再編や純粹持株会社の登場、さらには投資ファンドと投資先の会社にある労働組合との関係など、現行の労使関係法制の枠内では十分な対応や処理ができない問題が目につき始めた。次に、わが国でも労働者代表制度等が議論され始めたが、労働者代表制度等が実現した場合には、この制度に関わる紛争等を扱ったり労働者代表制度等の選挙の公正さを監視したりする機関が求められることになる。

これらの問題の受け皿としては、長きにわたり労使関係に関して膨大な経験を蓄積してきた労働委員会の場を想定するのが適切ではないか。

労働委員会自らの尽力により、設立当初に期待された労使関係上の課題はかなり克服してきた。しかし、労働者と使用者という存在がある限り、次々と新たな労使関係上の問題が生まれるのは必然である。労働委員会にはこれからも引き続き労使関係上の問題に取り組んでいただき、わが国のような良好な労使関係を形成する一翼を担っていただく役割がある。我が国の労働委員会のしくみと成功体験は、近代化のプロセスにおいて労使紛争が頻発するアジア諸国からも注目されている。労使関係の安定は社会の安定につながるとの点を再認識し、今後も重要な役割を担っていただく使命が労働委員会にある。

2006年6月

日本労働組合総連合会

会長 高木 剛