

個別紛争処理制度委員会最終報告書について（大意）

第1 経緯

平成19年11月に開催された第62回全労委総会において、全労委による個別労働関係紛争処理制度の積極的なPRの取組等について議題審議がなされ、その後、全労委運営委員会の下に「個別紛争処理制度委員会」を設けて、個別労働関係紛争処理制度の周知広報その他の利用促進の方策等について、検討を行うこととされた。

本委員会は、平成20年4月から検討を始め、同年7月に共同PR事業について中間報告を行い、その後、WG会合にて、共同PR事業の具体的な内容につき検討を行い、「周知月間の時期（10月）」について決定し、また、本年4月より中労委ホームページに個別労働関係紛争あっせんコーナーを設置し、運用を開始した。さらに、「周知月間実施要綱」、「ポスター・リーフレットの図案等」を決定した。

最終報告取りまとめとして、運用実態調査等の分析、共同PR事業の実施等を踏まえ、全労委による制度の周知広報の取組、関係機関との連携強化、役割分担等利用促進のための方策等についての検討、さらに今後の共同PR事業の継続の方向性を提示した。

第2 労働委員会による個別労働関係紛争処理の運用実態と特色

1 労働委員会のあっせんを効果的なものとするための取組

労働委員会及び知事部局が行う個別労働関係紛争処理新規係属件数と、労働局で行うあっせん新規係属件数または裁判所で行う労働審判新規係属件数を比較分析したところ、労働局又は労働審判は件数が少ないにもかかわらず、労委の件数が多いようなケースもあり、労委がニーズを的確に拾い上げている可能性がある。

また、アンケート結果について、クロス集計を行ったところ、現地あっせん、夜間休日あっせん実施労委では、係属件数が多くなっている。

2 労働委員会が行う個別労働関係紛争のあっせんの特色

アンケート結果とその分析から明らかにされた点を整理すると、具体的には、①殆どの都道府県で労政主管部局による相談、労働委員会によるあっせんで分担しており、かつ、相談の段階であっせん制度の説明や案件の取次・紹介をするなどの形で連携が行われている、②公労使三者構成の委員が労使それぞれの当事者に対応することによって、被申請者のあっせん参加の説得、あっせん成立に向けた双方の意見の調整に効果を発揮している、具体的には、あっせん参加が拒否された際は、あっせんでは委員の助言が得られるが、裁判になるとコストが生じることなどを説明した上であっせんに応ずるよう説得する、被申請者の訪問やあっせん制度の説明、あっせん員への事前説明資料の充実など、あっせん前の調査や準備を十分に行っている、あっせんの成立に向けて、委員が労使それぞれの当事者に対し、労使紛争解決のノウハウを生かして、効果的に、かつ粘り強く説得を行っている、③あっせん

案提示に至れば9割以上が解決している、などの点が認められる。

第3 各機関の特色と関係機関との役割分担・連携

1 3つの制度の特色

労働局によるあっせんは、労働相談から移行して行われることが多いが、総合労働相談コーナーは全国に多数設置されているため、アクセスが容易であり、かつ、あっせんによる事件処理は無料であるとともに迅速である。認知度も高く、利用件数は非常に多くなっているが、解決率は他の制度に比べると必ずしも高くはなく、その主たる原因はあっせんへの不参加率の高さにあると思われる。

裁判所における労働審判制度は、労使の経験者が参加する利点があるとともに、出頭が強制されるなど強力な手続きであり、解決率も3つの制度のうち最も高くなっている。その反面、申立費用が必要であるうえ、代理人として弁護士を依頼する必要がある場合が少なくないなど、一定のコストがかかり、事件処理期間も、通常訴訟に比べれば大幅に短縮されたものの、他の2つの制度に比べれば長くなっている。

労委による個別労働関係紛争のあっせんは、公労使の三者構成や紛争調整の経験をあっせん参加への説得やあっせん成立に向けての粘り強い調整などに活かしていることに最大の特色があり、その結果、事件の解決率は、労働審判よりは低いものの労働局のあっせんより高くなっている。制度の利用は無料であり、事件処理期間も労働局のあっせんとおおむね同程度で迅速である。しかし、知事部局の労働相談との連携が図られている場合が多いが、認知度は高くなく、利用件数も少ない。

2 役割分担

個別労働関係紛争の内容やその解決についての当事者のニーズは多様であり、また、解雇事件であるか賃金未払事件であるかなど、紛争の内容によっても異なることも考えられ、こうした多様なニーズに対応するためのシステムも単線的なものでは不十分であるから、それぞれの特色を生かして適切な役割分担を図ることが考えられること、また、こうした役割分担を実現するためには、それぞれの制度間で適切な連携を図ることも重要となり、共同PR事業においては、上記の特色を中心にPRを行うとともに、未だ十分に成果を発揮していない労委においては、今後の事業展開に当たって、参考にすることが望まれる。

第4 共同PR事業の展開

1 共同PR事業実施状況

共同PR事業の実施については、労委では個別労働関係紛争処理を行っていないところがあることに留意し、利用者に誤解を与えることのないよう、例えば、広報資料にこうした点を記載するなどしていくこと等を留意点とした。

実施状況としては、「中労委HPにおける個別労働関係紛争処理制度コーナー」については平成21年4月6日より運用開始しており、「中労委と各労委との連携による制度に関する各種の周知・広報」についても随時実施、

「全労委個別労働関係紛争処理制度周知月間」については、10月を周知月間とし、平成21年10月より実施することとした。「全労委共通ポスター・リーフレット」については、平成21年6月に開催した当委員会第7回会合にて、業者及び図案を決定した。「全労委による関係機関に対する協力要請」については、周知月間に組み込み実施することとし、8月に中労委事務局にて全労委協議会名の要請文を作成し、9月に各労委へ配付を行い、10月の周知月間の事業として、労働関係紛争に関する機関に対して協力要請を行うこととしている。

2 共同PR事業の積極的展開について

共同PR事業については、今後とも各項目ごとに中労委、都道府県労委がそれぞれの役割を果たしつつ、積極的な展開を図ることによって、労働委員会の実施する個別労働関係紛争処理制度に対する労使等関係者の理解が深まり、増大するニーズに的確に対応できるようになるものと考えられる。

具体的には、「中労委HPにおける個別労働紛争処理制度コーナー」の運用・更新作業については中労委事務局で継続して行う。「中労委と各労委との連携による制度に関する各種の周知・広報の実施」についても引き続き行う。「『個別労働関係紛争処理制度』に係る周知月間」については、今年度の各労委における月間の準備状況を全労委総会等へ何らかの形で報告するとともに、月間実施後に総括する。これらを基に、今年度の全労委総会時の全労委運営委員会において、平成22年度以降の月間の実施について検討することが適当と考えられる。その際、引き続き実施することとなった場合には、その具体化に向けた手順として、9月に周知月間準備状況の概要を各労委から全労委事務局へ報告。10月に周知月間を実施。全労委総会で各労委の周知月間準備状況の概要を報告。全労委事務局において全労委の周知月間実施結果を取りまとめ、各労委に情報提供等を行うことが考えられる。「全労委共通ポスター・リーフレットの作成」については、今年度の全労委総会時の全労委運営委員会において、平成22年度以降のポスター・リーフレットの作成について検討することが適当と考えられる。

第5 まとめ

労働委員会にとって、個別労働関係紛争処理制度は、従来の集団労使関係紛争に関する審査、調整制度と並んで、今後とも一定の重みを持つであろうことは、間違いないと言える。

制度の特色として次の5点に整理が行われた。具体的には、①労使委員があっせん手続きの当初から関与することによって、当初不参加であった相手方が参加に応諾することも多く、相手方の参加率が高い。②公労使三者構成の委員によるきめ細かな調整が行われ、高い解決率を実現。③1か月以内で約7割、2か月以内で約9割が終結、など迅速な解決が実現。④1回目のあっせんで不調であっても、2回目、3回目の粘り強い調整があり得る。⑤無料である(弁護士等は不要)。

個別労働関係紛争処理に取り組んでいる各労委においては、本報告を参考にし、このような特色を最大限PRし、制度の周知を図るとともに、解決率を高めるなど効果的なあっせんの実施に努めることが望まれ、この場合、マ

ニュアルの作成、研修等を通じたあっせん員、職員のレベルアップが必要である。

また、各個別労働関係紛争処理機関の連携、役割分担という観点からは、それぞれの機関がその機能・特色を最大限発揮できるよう、①各機関の運用状況等についての情報交換、②各機関の解決事例等についての分析、情報交換、③他機関への取次等について、その具体的方策を「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」等の場も活用し、それぞれの地域の実情も踏まえた検討を行うことが望ましいと考えられる。さらに、各労委が個別労働関係紛争処理の解決促進に向け、制度のPR、効果的あっせんの実施など自らの機能を最大限に発揮できる体制を構築するとともに、関係各機関と連携を行うに際しては、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第20条第3項に基づき、都道府県労委に対して助言・指導を行う立場にある中労委が組織的に、その有する知見等を総動員して、地域の実情も踏まえて懇切丁寧に支援するなど、積極的な貢献が求められる。

なお、当委員会としては、個別労働関係紛争処理制度を行っていない各労委においても、知事部局との協力等、本報告を何らかの形で活用されることを希望する。