

ASEAN-ILO/日本 労使関係プロジェクト 地域セミナーについて

平成22年度の標記セミナーについては、労使関係チーム（IRT）、日・ASEAN労働問題協力委員会（PCC）での協議の結果、以下の予定となっているので、労使からも御出席いただきたい。

【開催月日】 平成22年11月25日（木）～26日（金）

【開催場所】 フィリピン、マニラ

【テーマ】 The Legal Framework and Practice for Labour Dispute and Settlement
労働争議・紛争解決に関する法的枠組みと事例

【実施内容】

前回（2010年2月）マレーシアで開催した地域セミナーと同様、ASEAN諸国及び日中韓の政労使を招待し、事前に設定したサブテーマ（3～4）とサブテーマ毎のリード国より事例レポートを報告し、それに基づいて議論を実施する。

なお、サブテーマは、以下の4つで検討されており、日本は、2について報告書作成及び発表を行う方向で準備中である。

- 1 ラオスにおけるワークショップの結果とフォローアップ
(Laos National Workshop Results and Follow-up)
- 2 紛争解決に関する法的枠組み及び事例
(Legal framework and practice for dispute resolution)
- 3 労働法改正過程における社会対話
(Social Dialogue in the process of amending labour legislation)
- 4 労働法や規則の改正を通じた紛争防止
(Preventing disputes through changes to labour law and regulation)

発表は、政府によるレポートの説明（20分）、労使代表によるコメント（15分）の計35分程度を予定。

【日本による報告の骨子】

「紛争解決に関する法的枠組み及び事例」として、以下の構成を予定している。

1 本文

① 集团的労使紛争解決に関する法的枠組み

集団紛争につき、不当労働行為の救済制度（労働組合法）及び労働争議の調整（労働関係調整法）を説明した上で、特に不当労働行為の類型及び救済手続きに重点を置いて説明する。

② 労働者と事業主との間の紛争を解決する制度について

個々の労働者と事業主との間に生じた労働関係に関する紛争を解決する手続きとして、裁判所が行う労働審判制度、行政（都道府県労働局、都道府県労働委員会）が行う個別労働紛争解決制度を取り上げ、特に労働審判制度に重点を置いて紹介する。

- ・労働審判制度；地方裁判所・労働審判委員会【労働審判法（平成 16 年 5 月 12 日法律第 45 号）】
- ・個別労働紛争解決制度；都道府県労働局・紛争調整委員会【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年 7 月 1 日法律第 112 号）】
- ・個別労働関係紛争処理制度；都道府県労働委員会【同上】

2 事例紹介（3 例）

不当労働行為に関する労働委員会における命令例等のうち、A S E A N 諸国に参考となると考えられる 3 つの類型について紹介する。

① 誠実団交義務に関する事例

団体交渉は単に組合の主張や要求を聞くだけでは足りず、使用者は、組合の要求・主張の程度に応じて、回答し、あるいは回答の論拠・資料を示す等して誠実に対応し、合意達成の可能性を模索する義務があるが、これが争点となった事例を紹介する。

② 組合併存状況における少数派組合との団交に関する事例（誠実団交義務及び中立保持義務）

我が国では、労組法上、団体交渉権は併存する複数組合のなかの少数組合に対しても保障されているが、複数組合併存下での少数組合との団体交渉における使用者の交渉態度が争点となった事例を紹介する。

③ 労働契約終了と団体交渉に関する事例（いわゆる合同労組等による駆け込み訴え）

すでに解雇されている者であっても、被解雇者の解雇そのもの、あるいは退職条件等それに関連する事項が団体交渉の対象となっている場合には、当該被解雇者は労組法 7 条 2 号の「雇用する労働者」に含まれると解すべきとされているところ、いわゆる合同労組の等による駆け込み訴えの事例を紹介する。