

労働局あっせんと労働委員会あっせん

－京都府における経験から－

同志社大学法学部・法学研究科教授 土田 道夫

＊前提：京都府における経験なので、労働局あっせん・労働委員会あっせんに関する一般化は不可。

I 労働委員会あっせんの特長

1 事務局による事業所事前調査

- ・使用者側の参加応諾率を高めている可能性がある。

2 労使参与委員の参加

- ・三者構成（公労使）：労使の観点を摂取した公平な紛争処理。
- ・労働者・使用者に寄り添いつつ（労・使の身になって考えつつ）、しかし中立公正のスタンスで、主張・言い分・愚痴を聞く→公労使合議体にフィードバック→当事者を説得する。→当事者の納得性の向上。
- 労働局あっせん：単独・複数を問わず、中立（公益）の立場で紛争処理。

3 考慮期間の提供

- ・熱くなった当事者（特に労働者）に冷却期間を提供する。
- ・使用者の提案について冷静に検討し、家族や法曹関係者に相談する時間的余裕を提供。
- 迅速性では劣るが、慎重な判断の機会となる。
- 交渉力・情報格差の是正：対等交渉の環境を整備。

4 評価

- ・「適正なあっせん」の要素

- ①当事者間の合意による解決（＝任意性）。
- ②当事者の互譲を前提とする適正な解決（＝互譲性・適正性）。

↓

- ・2（労使参与委員の参加）・3（考慮期間の提供）：①②の充足性をともに高めている可能性がある。
- ・長所ばかりではない：あっせんの長期化（迅速性の後退）／事案によっては、「適正なあっせん」の要請に反する結果の可能性。cf. 事例研究

II 事例研究

1 労働局あっせん

(1) 成功事例①

＊雇止め事案（金銭解決）。

- ・労働者主張の下限・使用者主張の上限の間を調整し、相当額を提示して迅速に解決。
- ・使用者側の解決意欲が高い場合は可能（労働局あっせんも、参加応諾企業に限れば解決意欲はかなり高い）。

→労働局あっせんのメリット。

(2) 成功事例②

＊解雇事案（金銭解決）。

- ・ 社会保険労務士の参加。
- ・ 労働法の知見を有する社会保険労務士ともっばら交渉→社会保険労務士が使用者を説得→比較的適正な金額で解決。
- ・ 社会保険労務士が能力不足の場合は逆効果。

(3) 問題事例

＊解雇事案（金銭解決）。

- ・ 使用者は、解雇に関する自社の帰責事由を認識して相当の金額を提示。
- ・ 労働者：若干の考慮時間（≠考慮期間）を提供して検討してもらったが、結局、拒絶→あっせん不調。

→「労働委員会あっせんの特長」 3（考慮期間の提供）を活用すれば、適正に解決できたかもしれない事案。

2 労働委員会あっせん

(1) 成功事例

＊ハラスメント事案。

- ・ あっせん内容が難題：職場環境整備に向けたあっせん案の提示・合意（≠金銭解決）。
- ・ あっせんの基本的内容を当事者に口頭で提示→当事者持ち帰り（考慮期間の提供）・検討→あっせん案提示→当事者検討→合意。

→「労働委員会あっせんの特長」 2（労使参与委員の参加）・3（考慮期間の提供）がなければ到底不可能。2・3が奏功した事例。

(2) 成功事例？

＊差額賃金請求事案。

- ・ 使用者は、自社の帰責事由を認識して相当な金額を提示。
- ・ 労働者：持ち帰り（考慮期間の提供）→拒絶→ほぼ満額を改めて要求。
- ・ 使用者：持ち帰り（考慮期間の提供）→応諾→合意。

→「適正なあっせん」の要素中、①（＝任意性）は満たすが、②（＝互譲性・適正性）の面では疑問の余地がある。

→「労働委員会あっせんの特長」 3（考慮期間の提供）が奏功し過ぎた事例？

Ⅲ 提言

1 労働局あっせんについて

- ・ 労働委員会あっせんからの示唆。

2 労働委員会あっせんについて

- ・ 認知度の向上。

3 労働局・労働委員会の交流・意見交換の必要性