

奈良県労働委員会セミナー（令和5年度 労使関係セミナー）

令和5年12月21日

労働委員会制度と労働委員会の紛争解決について

奈良県労働委員会会長 下村 敏 博

目 次

- I. 労働委員会について
 1. 労働委員会とは
 2. 構成
 3. 法的根拠
 4. 取り扱う紛争解決方法
 - A. 不当労働行為の救済
 - B. 労働争議の調整
 - C. 個別労働関係紛争のあっせん
 5. 相談業務
- II. 労働紛争とは
 1. 労働紛争の種類
 2. 労働紛争の特色
 3. 労働紛争はどのように解決すべきか
- III. 労働委員会による紛争解決の特質
 1. 本来の機能
 2. 労働委員会が不当労働事件において発する救済命令の特質
- IV. 紛争の解決について考える
 1. 紛争発生の原因
 2. 紛争解決の要諦
 3. 和解的解決の長所
 4. 労働紛争の和解的解決における課題
- V. 最後に

I. 労働委員会について

1. 労働委員会とは

労働者と使用者の間の労働紛争を解決する機関

裁判外紛争解決機関（ADR：Alternative Disputes Resolution）

労働組合法に定められている独立行政委員会

中央労働委員会（全国に1つ）、都道府県労働委員会（各都道府県に設置）

2. 構成（奈良県労働委員会）

公益委員5名 労働者委員5名 使用者委員5名 の合計15名で構成

公益委員・・・公益を代表する者（弁護士、大学教授、その他学識経験者など）

労働者委員・・・労働者を代表する者（労働組合の役員など）

使用者委員・・・使用者を代表する者（企業経営者、使用者団体の役員など）

3. 法的根拠

憲法28条「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する」

↓

この保障を実現するために

労働組合法は、労働組合の団結権を侵害するような使用者の反組合的な行為に対して、特別な救済制度として不当労働行為救済制度を設けた。それを担う独立行政委員会として労働委員会が設置された。

※労働組合

「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」（労働組合法2条）

※労働者（労組法上の労働者）

近年、多様な働き方が広がり、自身の経験や知識、スキルを活用して事業に従事する「フリーランス」と呼ばれる働き方が存在する。



労働法上の労働者に該当するか

<判断基準>

基本的判断要素	① 事業組織への組み入れ ② 契約内容の一方的・定型的決定 ③ 報酬の労務対価性
補充的判断要素	④ 業務の依頼に応ずべき関係 ⑤ 広い意味での指揮監督下の労働提供、一定の時間的場所的拘束
消極的判断要素	⑥ 顕著な事業者性

契約上は個人事業主となっても、フリーランスが一方的に不利な取引条件下にある場合で、実質的にみて企業の従業員と変わらないような事情の下で就労している場合には、労働者性を肯定する。

<裁判例>

新国立劇場運営財団事件（最三小判 平成23年4月12日）

- ① オペラ公演の楽団員である契約メンバーは、各公演の実施に不可欠な労働力として財団の組織に組み入れられていた。
- ② 契約メンバーは基本的に財団からの個別公演出演の申込みに応ずべき関係にあった。
- ③ 財団は、出演基本契約の内容やシーズン中の公演回数、演目等、契約メンバーが歌唱の労務を提供する態様も一方的に決定し、契約メンバーの側に交渉の余地なし。

- ④ 契約メンバーは財団の指定する日時場所で財団の指揮監督の下で歌唱等の労務を提供しており、時間的、場所に一定の拘束。
- ⑤ 報酬は、出演基本契約で定められた方法で支払われ、超過稽古手当もあり、報酬額は年間約300万円であり、歌唱の労働の提供それ自体の対価であった。

↓

労働者性を肯定

労働委員会の各紛争解決手続に取り上げることが可能。

※独立行政委員会

独立行政委員会（地自法138条の4 同法180条の）

- ① 行政運営の公正、中立、民主化を確保する
- ② 専門的知識の要請がある

首長から独立した立場で職務を遂行するため、職務執行について首長からの指揮監督を受けない。

労働委員会、公安委員会、収用委員会、農業委員会、人事委員会（公平委員会）、教育委員会、選挙管理委員会など

設置根拠について

そもそも憲法の定める権力分立や民主的責任行政の観点からすればあくまで例外的存在

よって

「制度自体の合理性」が存在する場合に限り、合憲性が説明できる。

- ① 政治的中立性の確保
- ② 準司法手続きの必要性
- ③ 専門技術的判断の必要性 など

4. 取り扱う紛争解決方法

A. 不当労働行為の救済（労働組合法）

労働組合法によって禁止されている使用者の不当労働行為について、労働組合や労働者から救済の申立があった場合に審査を行い是正命令を発する制度

※不当労働行為とは

憲法28条が定める労働基本権（団結権、団体交渉権、争議権）を侵害する使用者の行為をいう。

[不当労働行為の例]

- ① 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入したことや、正当な労働組合活動をしたことを理由に、その労働者に対し、解雇、減給、配転その他の不利益な取り扱いをする（労組法7条1号）
- ② 正当な理由がなく団体交渉を拒否する（同条2号）
- ③ 労働組合の結成や運営に対し、支配し介入する（同条3号）

B. 労働争議の調整（労働関係調整法）

労働組合と使用者の間で、その権利や利益をめぐって労働紛争が生じ、これを自主的に解決することが困難な場合に、以下の三つの制度が設けられている。

イ) あっせん（労働関係調整法10条～）

公・労・使の三者があっせん委員となって労使双方の意見を聴き、当事者間の意思疎通を図り、助言を行い、労使双方の歩み寄りを図って合意を達成し紛争の解決を行う。

ロ) 調停（同法17条～）

公・労・使三者構成の調停委員会が当事者から意見を聴取して調停案を作成し、当事者にその受諾を勧告し、公表する。

ハ) 仲裁（同法 29 条～）

仲裁委員三名からなる仲裁委員会が仲裁裁定を行う。決定された仲裁裁定は当事者を拘束する。

C. 個別労働関係紛争のあっせん（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律）

個々の労働者と使用者との間で、賃金の未払いや解雇の効力等の雇用関係において生ずる紛争が生じ、当事者間で自主的に解決することが困難な場合に、公・労・使のあっせん員 3 名が、労使双方の意見を聴き、助言を行い、労使双方の歩み寄りを図り、紛争の解決につとめる制度。

5. 相談業務

- (1) 労働委員会は労使紛争について、当事者から相談があれば、労働関係紛争解決の専門機関として事情を聞き取ったうえで、適切な解決手段についてアドバイスを行う。

そして、例えば前述のフリーランスという働き方に従事している当事者から相談が持ち込まれた場合、その「労働者性」に問題があっても（事業者と労働者のグレーゾーンに属するケース）、単に契約形態や名称のみから労働者ではないと門前払いをせず、相談を受け、事案により、他の行政機関（公正取引委員会など）へ取り次いでいく等の適切な対応をするなど、ワンストップサービスを行う行政機関としての役割を果たす。

- (2) 労働相談会

奈良県労働委員会では月 1 回公労使の三者委員が担当し、様々な労働問題についての相談を行っている。

II. 労働紛争とは

1. 労働紛争の種類

(1) 集団的労働紛争と個別的労働紛争

- ┌ 個別的労働紛争・・・個々の労働者と使用者との間の労働紛争
 (賃金の未払い、解雇の効力等の争い)
- └ 集団的労働紛争・・・労働組合と使用者との間の労働紛争
 (団体交渉、争議行為、労働条件の改善等の争い)

但し、両者の区別は必ずしも明確ではない場合がある。

例えば、

労働者が労働組合を結成したため、また労働組合運動を行ったために解雇されたとして使用者を相手に訴えを起こしたり、紛争解決機関に申立を行ったりする場合。

↓

形式的には個々の労働者と使用者との間の紛争という形になっても、その本質は、集団的紛争とみられるケース。(又は、逆のケースも。後述)

(2) 権利紛争と利益紛争

- ┌ 権利紛争・・・当事者の権利、義務の存否を争う紛争
- └ 利益紛争・・・当事者の将来の利益(新たな労働条件の決定)をめぐる紛争

権利紛争の利益紛争化

(例1)・解雇問題は、本来は解雇が認められるかどうかという権利紛争であるが、当事者は当初から解決金の額に関心がある場合も多く、この場合は、紛争は解決金の額をめぐる利益紛争となる。

(解雇が無効の場合でも、原職復帰が容易でない現実がその一因でもある。)

(例2)・不誠実団交などの不当労働行為は、労働委員会への救済申立てで解決されるべきであるが(権利紛争)、実際には団交応諾をあっせん事項とするあっせん申請がなされることが多く、利益紛争として解決することを求める。(労働組合が公的機関(労働委員会)の仲介によって団交事項そのものが解決されるのを期待するという面もある。)

(3)

①個別紛争は、一般に当事者間の労働契約に基づく権利義務の存否に関する紛争として権利紛争となる(本来は、裁判所の訴訟手続で解決)。

②集団紛争は、一般に労働契約上の権利義務関係を定めた法的ルールが存在しない場合に生ずる紛争として利益紛争となる(行政機関である労働委員会の取扱う紛争解決手続で解決)。

2. 労働紛争の特色

(1) 継続的關係

①労使が長期間にわたり、日常接触し、どろどろとした人間関係の中で紛争が起きる。感情的な対立を何度も繰り返している。そのため、解決が困難になっている。

②今後も安定した継続性を望む(特に労働者の気持)

(2) 包括性

労働者個人の生活だけでなく、家族の生活にも重大な影響を及ぼす。

(3) 集団性

使用者側も労働者側も複数の人間が存在する。ある個人の労働者の紛争も他の労働者の労働条件に影響を与える。当該使用者企業の全体に影響を与える。

(4) 複雑性

労働紛争の各争点に関する事実関係は複雑化している。直接証拠がないことも多く、間接事実を積み重ねて合理的な推論をする必要があるが、双方が納得する事実を認定することは極めて困難。

(5) 緊急性

労働者にとっては生活がかかり、早期解決が必要。使用者にとっても早期解決により職場を安定させる利益は大きい。紛争に費やしている時間は全く利益を生まない非生産的なもの。

労働紛争の和解は、一般民事の紛争に比べると難しいが、和解が成立することにより、労使双方にとって、生ずる利益は極めて大きい。

3. 労働紛争はどのように解決すべきか

(1) 基本的考え方・・・企業において労使の当事者による自主的解決が望ましい。

・労働紛争は前記 2(1)ないし(5)の特色を有し、企業内における継続的関係を前提とするものであり、将来にわたる良好且つ健全な労使関係を構築することが重要であることから労使双方が歩み寄り自主的に解決することが望ましい。

・経済的、時間的コストが少ない。

・徒らに紛争が泥沼化せず、当事者が納得して円満合意によって解決することで、合意内容の実現可能性が高まる。

(2) 関係法令における「自主的解決」の努力義務の定め

a. 個別労働関係紛争解決促進法（2条）

「個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努め

なければならない。」

b. 労働関係調整法（2条、4条）

「労働関係の当事者は、互いに労働関係を適正化するように、…労働争議が発生したときは、誠意をもって自主的にこれを解決するように、特に努力しなければならない。」（2条）

「この法律は、労働関係の当事者が、直接の協議又は団体交渉によって、労働条件その他労働関係に関する事項を定め、又は労働関係に関する主張の不一致を調整することを妨げるものではないとともに、又、労働関係の当事者がかかる努力をする責務を免除するものではない。」（4条）

c. 男女雇用機会均等法（15条）

「事業主は、…労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関…に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。」 等

Ⅲ. 労働委員会による紛争解決の特質

1. 本来の機能

労働委員会は、本来集団的労使紛争（不当労働行為、労働争議）を専門的に扱う解決機関である。

しかし、近年は個別労働紛争も扱う（ほとんどの労働委員会）。

※個別労働紛争を労働委員会が扱うようになった背景、事情

2001 個別労働関係紛争解決促進法の制定

2004 労働審判法（個別労働紛争解決システムとして）

<個別労働紛争の増加>

背景

- グローバル化や生産技術の進展

厳しい経済状況（日本経済の低迷）→リストラ、雇用調整（解雇、退職勧奨、労働条件の引き下げ）

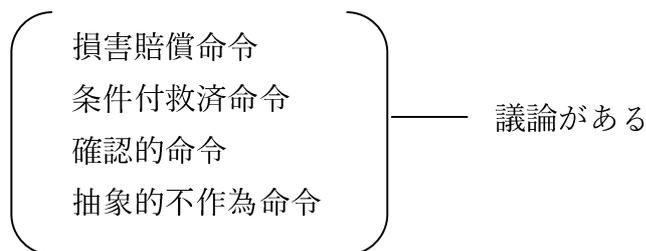
- 成果主義的な評価・処遇制度の導入→労使間の摩擦を発生させる。
- 労働組合組織率の低下
（アルバイト労働者や派遣社員などの就業形態の多様化（非正規労働）に伴う）

2. 労働委員会が不当労働事件において発する救済命令の特質

労働委員会は、当事者の申立てた「請求する救済の内容」（労委規則32条2項4号）に拘束されず、その裁量によって事案に応じた適切な是正措置（救済内容）を決定し、これを命ずることが出来る。（後記 第二鳩タクシー事件）

救済命令の目的は単なる「原状回復」ではなく、侵害状態の除去是正を通じた正常な集团的労働関係秩序の回復、確保にある。

その目的のために、具体的にどのような救済内容とするかは、労働委員会の広い裁量にゆだねられている。



※司法救済と行政救済

よくある事例

<使用者が労働者を組合員であるが故に解雇した>

A. 司法救済（裁判所）では

その解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない為、権利濫用として無効である
(労契法16条)

↓

- ・ 労働契約上の地位の確認
- ・ 雇用期間中の賃金の支払い
(但し、「就労請求権」はないので「原職復帰」を強制することはできない)

B.行政救済（労働委員会）では

その解雇は、労組法7条1項の「不利益取扱い」の不当労働行為に該当する。

↓

- ・ 解雇がなかったものとして取り扱うこと（原職復帰）
- ・ 解雇期間中の賃金相当額の支払い（バックペイ）

※ 裁量の一例

バックペイについて中間収入を控除しない救済命令を出すこともそれが正常な労使関係秩序の回復のために必要と判断するならば労働組合の裁量権の行使として認められる。(第二鳩タクシー事件 最大判 昭和52年2月23日)

使用者の不当労働行為によって侵害された正常な労使関係秩序を回復するために、労使関係について専門的知識経験を持つ労働委員会がその裁量により適切な是正措置を決定しこれを命ずる権限を与えた。

IV. 紛争の解決について考える

1. 紛争発生の原因

- ① 紛争当事者双方にそれぞれの「正当性の主張」「正義」がある
- ② 永年にわたる争いの蓄積－憎悪の連鎖
- ③ 客観的視点あるいは相対化的見方の欠如若しくは希薄化（視野狭窄）
- ④ 利己的な資質（性格的特徴）

2. 紛争解決の要諦

- ① 相手方にも一定の「正義」「立場」があることの認識、気づき、受け入れ
- ② 過去から脱却し、将来に向っての解決のあり方を求める姿勢
- ③ 相対的な視点を持つこと
- ④ 解決のあり方を工夫する。アイデア、コンセプト
第三の道を探る

勿論、現実にはハードルは高い。

しかし、紛争の発生と継続は、人の世の常（人間の業）とみて諦めるという訳にも行かず、紛争の激化、未解決は、多大な不利益、消耗を生み出すことを当事者が理解するように努めることが求められる。

3. 和解的解決の長所

※和解・・・当事者が互いに譲歩してその間に存する争いをやめることを約束すること

- ① 条理にかなった実情に即した妥当な解決をもたらす。

② 判決や命令は 100 対 0 の結論となる。

即ち、

秤（正当性の比較 証明、疎明の程度の比較）51 対 49 の場合、51%の方が 100%勝ち、49%の方は 0 となる。オール・オ

ア・ナッシング

(更には、場合によっては 49%の方が 100%勝ってしまうこともある)

↓

負ける側の主張は全面的に排斥される (不満が残る)。

ある事実は課題に評価し、ある事実には目をつぶる (無理な論理、詭弁が忍び込む余地あり)。これは実は不正義である。

しかし、和解の場合には、双方の利益、正義を考慮した衡平な解決が出来る。また利害関係のある第三者を関与させて解決することも出来、訴訟物や紛争の直接対象となっていない事項も含めて、また将来の影響も考慮した解決案を作ることが出来る。

※正義とは衡平 (バランス) である。双方の利益、立場を汲み取り、バランスの取れた解決に至ることが正義の実現である。

⑥判決や命令は判断者の主観 (誤った心証もある) によって左右される危険がある。

⑦多くの当事者は紛争解決を望んでいるのであり、何が何でも勝つことを望んでいるわけではない。

⑧和解においては、判決や命令なら切り捨てられるような権利や利益、事情を救いあげ、情理、道義を踏まえた解決が出来る。

② 紛争の早期解決が果たせる

Cf.判決、命令の場合は、しばしば負けた側は上訴や再審査を申立て、紛争解決が長引く。

4. 労働紛争の和解的解決における課題

実質的個別紛争に対し、労働委員会はどのような姿勢で解決に臨むべきか

実質的個別紛争とは、集団的労働紛争の形（不当労事件や争議あっせん）で持ち込まれているが、紛争の実質が、組合員個人の紛争である事例。

個々人の労働者の関心、利害と労働組合の関心とが必ずしも一致しないことがある。

※問題点

その場合、労働委員会の本来の使命である不当労働行為の判定をひとまず置いて、当事者個人の利益を解決することについて、どう考えるか。

- ・当事者の意識によって労働組合もカジを切る必要もあるか。
- ・不当労働行為の判定を当事者自身が求めるかどうかは労組と個人との内部的な意見調整にゆだねるか。
- ・労働委員会としては当事者の利害、意図を汲む必要があるか。
- ・労働委員会としては、単に、金銭的解決のみで終わらせるのではなく、不当労働行為の存在が認められる（あるいは可能性がある）場合には、将来の正常な労働関係の構築という視点から、不当労働行為の是正、防止に関する手当や義務の確認を内容とする条項を盛り込むことで、この問題を解決するか。（個人の利益と集団の利益の調整、確保）

V. 最後に

労働委員会が目指すもの

紛争の解決とは、当該紛争事案の解決処理だけでなく、将来にわたる健全な労使関係の構築（労使間の信頼の回復とひいては労使が形成する企業体全体の発展）を目指すものであり、これが、公労使三者委員によって解決に臨むシステムを特徴とする労働委員会の紛争解決の理念である。

その結果、将来にわたり、労使紛争がなくなることが理想である。

そのためには、公労使三者の委員で構成される労働委員会が、当事者双方の事情を十分に汲み取り、双方を説得し、生産的創造的な和解解決を目指すことが求められる。

命令は、謂わば一回的な対症療法的な解決であり、望ましいものではなく、あえて言えば命令を発することは労働委員会の敗北と言うべきことであると私は考えている。

以上

参考文献

- 労働組合法（第3版） 西谷敏（有斐閣）
労働法の基礎構造 西谷敏（法律文化社）
講座 労使関係と労働委員会 大内伸哉
（中央労働時報）
労働紛争と多様な解決制度について 奥山明良
（中労委 平成27年度関東地区労
使関係セミナー 基調講演資料）
労働委員会における紛争解決手続の基礎的課題
川嶋四郎（日本労働研究雑誌）
和解の人間学 草野芳郎（中央労働時報）