

歴代会長による随想について

この10年間に福岡労委を牽引された会長は4名いらっしゃいます(現会長を除く)。

80周年記念誌作成の目的であるこの10年間の記録を残すという観点から、歴代の会長に、それぞれテーマを決めて随想を依頼しました。

後藤元会長には、不当労働行為事件において、平成16年の労組法改正により審査の迅速化及び的確化を図ることを目的として審査期間の目標を設定することとなって20年余が経過していることから、福岡労委が目標に掲げる「1年以内の不当労働行為事件終結の実践」をテーマにお願いしました。

山下元会長には、全労委協議会で実施した「今後の労働委員会在り方検討小委員会」へ九州ブロックの委員として参加されたこと及び会長をされていた期間にコロナ禍が始まったこと、この二つの御経験をテーマにお願いしました。

徳永元会長には、御自身を含む第43期委員で開催する最後の総会で可決となった労働協約の地域的拡張適用に関する決議について、当時の心境や苦勞されたことなどをお願いしました。

上田前会長には、今後の労働委員会において実務上の課題となっているIT化について、御専門である民訴法の令和4年改正を踏まえて執筆いただくようお願いしました。

審理の促進と和解

後藤 裕 元会長

公益委員（平成 21 年 10 月 1 日～令和元年 11 月 25 日）

会長 （平成 27 年 11 月 26 日～令和元年 11 月 25 日）

福岡労委では、前任の野田進元会長の時代から、審査事件での目標期間を、労組法第 7 条第 2 号（団交拒否）単独事件を除く事件で 1 年未満、2 号単独事件で 10 か月未満としてきた。平均で 1 年未満ではなく、個々の事件について解決までの期間を 1 年未満である。

これは、野田元会長が、有名なキャッチフレーズの「早い、うまい、安い」にならって言われていたもので、労使間の問題の「解決が早い」、「解決内容が上手い（納得できる）」、そして「解決のための費用が安い」という 3 点セットが労働委員会に備わる必要がある、というものである。野田元会長がこの中で解決すべき問題とされたのが「早い」という点である（他の点について、申立費用が無料なので「安い」は解決されており、「上手い」の点も、和解率が高くその後訴訟になるケースが少ないことから概ね達成されていると考えている）。

労働委員会は公労使の三者構成による対審構造を取り、「準司法手続」と呼ばれる裁判手続に似たものとなっているため、判断の前提となる事実の認定や双方の主張への対応にかなり慎重になっており、そのために最終的に労働委員会が示す解決内容が正当かつ妥当であったとしても、「解決が早い」という点では問題が残っていた。労働委員会に持ち込まれる事件が、労働委員会が主たる解決の対象としていた使用者と労働組合との紛争というより、個々の労働者の雇用条件の問題について、労働者が新たに加入した合同労組の団交申入れを使用者が拒否した等の理由によるものが多く、実質的には個別労働紛争の場合が多くなっていた。この場合には「早い解決」が重要であり、そのためには、上記のフレーズにならうことが必要であり、福岡労委では、その実践手段として、審査事件の目標期間を 2 号（団交拒否）単独事件を除く事件で 1 年未満、2 号単独事件で 10 か月未満とするという形で具体化した。問題は、これが単なる目標に終わらず実践されたのかという点である。私は令和元年（2019 年）中央労働時報 7 月号（第 1249 号）に、今回と同じ「審理の促進と和解」の題名で記事を書かせてもらい、平成 30 年に終了した審査事件 5 件がいずれも 1 年未満で終了したと報告した。以下は、それ以降の報告である。令和 2 年 1 月から令和 6 年 12 月までに合計 37 件の審査事件が終了し、10 か月未

満を目標とする 2 号単独事件が 15 件、1 年以内を目標とするその他の事件が 22 件終結している。このうち目標期間内に解決しなかった事件は、2 号単独事件(目標 10 か月未満)が 2 件、2 号単独事件以外の事件(目標 1 年未満)が 5 件と、2 号単独事件では 8 割 5 分以上、その他の事件では 7 割 5 分以上の事件が目標期間内に解決している。そして、これら合計 37 件中、命令・決定により終結したのは 15 件であり、残りの 22 件は、何らかの形で和解が成立して終了した事件である(取下げの形で終了した事件が 6 件あるが、いずれも申立てから数か月後のものであり、福岡労委からの事件についての具体的な心証開示により、申立人が取下げの判断に至ったものと思われる)。

審査での期日は、次の期日まで 1 か月程度の期間を空けていることが多く、次の期日まで時間が空転することにもなりかねない。このため、労働委員会から双方に早期に解決に向けての考え方を示す必要があり、そのため暫定的なものであっても労働委員会としての心証(ここでの心証は、労委が考えている争点の指摘とその判断の際における基本的な基準を示すことを意味しており、暫定的なものである)を示さなければならない。

早期に心証を形成するためには、双方に争点となる点についての証拠(資料)の迅速な提出を求めなければならない。審査期間のイメージは、①第 1 回調査期日(申立てから 1 か月半程度後)、②争点整理期間(3 か月から 5 か月程度で争点整理の回数は 4 回程度)、③最終の争点整理期日から 1 か月半程度後の審問期日の実施(集中証拠調の実施で通常 1 期日で終了)である。このうち、②の争点整理期間に、早期に争点の確定と、双方に対し、争点についての労働委員会の考え方の基準を示すとともに、争点の判断の際に必要なと思われる資料の提出を求めることになる。それらの資料の早期の提出が行われれば、労働委員会として心証(解決に向けての基本的な考え)を双方に示し、早期の和解成立を期することになる。

労働委員会が早めに心証を開示することについては慎重な考え方もあろう。労働委員会として中立的な立場が維持できなくなり、双方に対しての説得がやりにくくなるのではないかという危惧である。労使の自主交渉に期待して、あくまで中立的な立場を維持すべきであるという考え方にも一理あると思うが、労使の自主交渉を前提としつつ、その際の指針になるべきものとして、早期に労働委員会が心証開示を行うことは問題の解決を早めるのではないかと考えている。

「労働委員会の判断は、最終的であり絶対的なものであるべきであるという発想ではなく、労働委員会は労働紛争の解決に向けて設けられた公労使の三者構成をとる行政ADRの一つであり、労使双方の見解の対立に対し、そう遅くない時期に法的判断に基づく一定の判断を示すことで、労使の自主交渉が進み、解決の糸口が見えてくるのではないかと

いう考え方に基づくものである」というのが、中央労働時報の末尾に書かせていただいた私見である。労使間の問題解決に向けた解決の一つの方法として「利用しやすい労働委員会」を位置づけるというのが、私の考え方であって、その流れは、次の 10 年にも受け継がれていくのではないかと期待している。

今後の労働委員会の在り方検討小委員会への参加

山下 昇 元会長

公益委員(平成 27年4月1日~令和3年 11 月 25日)

会長 (令和元年11月26日~令和3年 11 月 25日)

平成 30(2018)年 11 月 8 日・9 日に開催された全労委総会で、「都道府県労働委員会が直面する諸課題の共有とその解決に向けて検討組織の設置について」が議題とされ、その後、検討の場として「今後の労働委員会の在り方検討小委員会」が設置され、さらに小委員会の下に「今後の労働委員会の在り方検討作業チーム」が設けられることとなった。小委員会は、各ブロックから選出された公労使委員各 1 名及び中労委公労使委員各 2 名をもって構成するとされ(開催要領3)、九州ブロックの公益委員として私が委員に任命された。そして、都道府県労委の公労使委員及び事務局から意見募集を行うこととし、平成 31(2019)年 1 月末までに延べ 1008 に及ぶ意見が提出された。以下では、「今後の労働委員会の在り方検討小委員会及び作業チームの議論のまとめ(令和 2 年 10 月)」のうち、私個人の問題意識から検討の結果の一部を紹介したい。

まず、審査手続について、労委規則第 41 条の 2 第 2 項は、調査の開始に当たり、被申立人は申立書の写しが送付された日から「原則として 10 日以内に」答弁書を提出しなければならないとされていたが、当事者が代理人弁護士を選任し、書面を作成する時間等を考慮すれば困難であり、見直しの要否が検討された。検討の結果、「30 日以内に」と改正するなどの方向性が示され、令和元年(2019)年 12 月 13 日の同規則の改正により、「原則として 30 日以内に」に改正された。

また、同規則 41 条の 6 第 1 項は、審問の開始を申立てのあった日から「原則として 30 日以内」と定めていたが、審査実務と法令の間に乖離があるなどとされ、検討の結果「原則として」であり、審査委員が柔軟な運用を否定していないのではないかと、「30 日以内」という日数を削除することは迅速化に逆行するのではないかとといった意見があったものの、例えば「遅滞なく」と改正することが考えられるとの方向性が示された。結局、同規則の改正により、現行の「労働委員会は、」「審問の開始に当たっては」の間にあった「申立てのあった日から原則として 30 日以内に、審問を開始するものとし、」の文言を削除する改正が行われた。

そして、福岡労委からは、審査における課題として、秩序維持・録音禁止等と履行確認・現地調査といった規定整備の意見を挙げていた。検討の結果、前者については、各労委に

において内規や申合せで対応している例もあり、実務では工夫の余地があるなどとして、問題が生じた具体的事例等の収集を行いながら、引き続き検討していくことが適当であるとされ、後者についても、各労委において様々な取組が行われており、効果的な取組の収集・共有を図るとされ、いずれも当時の時点で、規定整備等の方向性は示されなかった。

ところで、個別労働紛争解決促進法第 20 条(努力義務規定)に基づき、多くの労働委員会において、個別労働紛争のあっせんを行っている。こうした個別労働紛争のあっせんに対して、時効中断(完成猶予)の効果の付与などの課題が示された。個別労働紛争解決促進法第 16 条では、労働局の紛争調整委員会が行うあっせんには、時効中断の効果が定められているのに対して、労委の個別紛争のあっせんにはこれが適用されず、例えば、未払残業代は、3 年(令和 2 年 3 月末までは 2 年)間の経過により請求権が消滅する(労基法第 115 条、附則第 143 条 3 項)ため、利用者が避ける要因になっているとの問題意識があった。検討の結果、都道府県の個別労働紛争の手続や実施自体が実情に合わせて行われており、手続規定をはじめとする制度設計を行う必要があるが、現実的ではない等といった意見もあり、引き続き検討することが適当であるとの方向性が示された。

なお、その後、令和 3(2021)年 12 月 2 日に「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会」が設置され、同 4(2022)年 9 月に公表された「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会中間報告」でも、秩序維持・録音禁止等と時効中断効果の付与は検討対象とされたが、規定整備には至っていない。

以上のように、検討の過程で、各労委には様々な課題があることが明らかになり、小委員会において、多くの議論があった。結果的に、労委規則の改正に至ったものはわずかであったものの、各労委の運用・工夫を含めた実務の事例の収集・蓄積が図られた。私自身、これまで福岡労委の中での短い経験しかなく、問題意識も狭いものであったが、在り方検討小委員会の委員として、検討の過程に参加したことは、公益委員として、また労働法の研究者として、見識を広める機会となった。

ところで、在り方検討小委員会の委員在任中、新型コロナの感染拡大の影響を受けて、同委員会はウェブ会議となった。もちろん、その影響は、福岡労委の運営にも及んだ。私が会長に就任して 4 か月ほどが経過した令和 2(2020)年 4 月 7 日、福岡県を含む 7 都道府県で緊急事態宣言が発令され、同年 11 月 30 日にあっせん及び審査事件の調査にウェブ会議方式を導入する旨申合せを改正し、翌年 1 月に審査事件の調査が、2 月にあっせんが、初めてウェブ会議システムで開催された。今となっては、当時の試行錯誤が懐かしく思い出される。

最後の決議～労働協約の地域的拡張適用の決議

徳永 響 元会長

公益委員（平成29年11月26日～令和5年11月26日）

会長（令和3年11月26日～令和5年11月26日）

拡張適用の流れ

労働委員会会長の2年任期のうちの1年が曲がりなりにも経過し、このままつつがなく会長任期を終えたいという欲が芽生え始める時分、いつものように総会に向けた事前打合せにいそいそと出かけたところ、いつにも増して緊張感を携えた事務局に迎えられた。

聞けば、福岡労委ではいまだかつて判断したことのない労働協約の地域的拡張適用（労働組合法第18条第1項）の申立てがなされ、当労委で結論を出さなければならぬとのことである。

「このままつつがなく」という切なる会長の想いもむなしく、ここに申立てを受けた福岡県知事から労働協約の地域的拡張適用の決議が求められ、令和5年3月、その審議が開始されることになったのである。

まずは小委員会で！

平場の総会で委員が喧々諤々しても議論はまとまらない。

まずは、公労使各2名の委員で構成する小委員会を設置して、調査審議を行うこととした。小委員会は7回にわたって開催され、当事者からのヒアリングを経て事実関係の調査とともにその要件の充足が慎重に検討され、10月4日に小委員会の調査審議の結果が報告書として提出された。

紙幅の都合上、その詳細をここでつまびらかにすることは適切ではないが、本件が「一の地域」、「同種の労働者」の「大部分」、「一の労働協約」という条文上の要件を充足しており、拡張適用の妥当性についても改めて検討した上で拡張適用を肯定するものであった。

いろんな考えがある

労働協約の地域的拡張適用が肯定された場合、当該協約締結後に関与していない労使に対しても、協約の規範的効力を及ぼすものであるため、その当否が慎重に判断されなければならないことはいうまでもない。

また、小委員会内でも、本件が「大部分」という条文上の要件を充足していない、安易に拡張適用が肯定されれば大企業に有利、地元の企業に不利な競争を強いる可能性もあるとの意見が留保されていた。

間に合うの？

ここでまた「このままつつがなく」という甘い会長の心配が始まる。

当時の当労委委員（第43期）の任期は令和5年11月26日まで。小委員会の報告書が同年10月4日に提出されてから、任期内に定例総会がたった3回しかない。様々な意見がありうる本件を3回で決議しなければ、期を跨いでしまうことに気付いたのである。期を跨いでしまえば、委員の交代もあり得る以上、審議の継続性の確保の観点からも望ましくなからう。拡張適用を任期内に決議できなかった会長として、後世に名を残すことになってしまうではないか！まさしく最後の決議に向け、急速に不安になった私は、できる限りの事前準備を整えて（事務局はいつものとおりの準備、会長が少なくともドキドキしていたという意）、総会に臨み、

10月13日総会：決議案を報告・説明し、「今後議論が尽くされたと判断した場合には決議をする」旨を決定、

10月27日総会：「次回総会で修正案について審議のうえ決議する」ことへ辿りつき、

11月16日総会：無記名投票の結果、労働協約の地域的拡張適用を認める決議案を可決、

と相成った。

心の叫び

振り返ってみると、十分な審議は行うことができたものの、綱渡りの議事運営であった。ひとえに、各委員や事務局に支えられたからこそ、それぞれ、「つつがなく」拡張適用を乗り越えることができたように思う。

しかし、同時に「最後の最後になって、これが来るか！」という叫びもまた心の中には響きわたり、労働委員会会長の記憶として深く深く心に刻まれているのである。

労働委員会実務への IT の活用

上田 竹志 前会長

公益委員（平成 29 年 11 月 26 日～令和 7 年 11 月 26 日）

会長（令和 5 年 11 月 27 日～令和 7 年 11 月 26 日）

現代社会では、あらゆる領域において、IT が業務のために不可欠のインフラとなっている。そのため、労働委員会においても、集团的労使紛争という社会現象に対応する組織として、適切な IT 化・デジタル化を進めていく必要がある。

紛争解決手続への IT 導入については、民訴法の令和 4 年改正（第 1 章）が一つの参考になる。民事訴訟の IT 化は、平成 29 年に内閣官房日本経済再生総合事務局に設置された「民事手続等の IT 化検討会」報告書が全体的な方向性を示し、以後の法改正（上述の民訴法改正のほか、令和 5 年には民事執行、民事保全、倒産及び家事事件手続等に関する手続が法改正した）は、概ねこの報告書に沿っている。それによれば、民事訴訟手続の IT 化は、①申立てや送達等のやり取りを全てオンライン経由の電子データで行う「e 提出」、②期日等を全てウェブ会議等により可能とする「e 法廷」、③訴訟記録等を全て電子化する「e 事件管理」という三つの柱から構成される。

このうち、ウェブ会議等の活用については、労働委員会においても実現された。新型コロナ禍（第 1 章）の期間、福岡労委は事件処理の遅滞を避けるべく、令和 2 年 11 月に、あっせん手続及び審査手続におけるウェブ会議方式を可能にし、それぞれの手続において実際にウェブ会議を利用した手続進行の実績がある。また、公益委員会議及び総会においても、コロナ禍の期間中、ウェブによる開催を複数回行い、コロナ禍が収束した後も、委員のウェブ参加を認める判断基準を定めて、引き続きウェブ会議を活用できる体制を整えている。なお、ウェブ会議の活用は全国的な動きにもなっており、令和 7 年に開催された第 80 回全労委総会においても、コロナ禍後の各都道府県労委におけるウェブ会議活用の事例が紹介された。

以上に対して、当事者と労働委員会の電子的なやり取り（e 提出）や、委員会内における電子的な記録管理（e 事件管理）は、必ずしも体制が整備されたわけではない。ただ、これは理由のないことではないと考える。ウェブ会議は、民間会社が提供する既存のサービス（Webex、Zoom、Teams 等）を利用し、カメラ・マイク・モニター等の多少の設備を導入すれば、比較的容易に実現できる。裁判所も Microsoft Teams 等を利用している。これに対して、e 提出や e 事件管理を実現するためには、ある程度大規模な専用システムの開

発や導入が予定され、業務体制やフローの見直しも要求されることが通常である。Eメールや汎用的なグループウェアを利用する方法もないではないが、情報セキュリティ体制をいかに構築するかなど、課題も多い。

また、労働委員会がIT化を進めたとしても、当事者がそれに応じてくれるかという問題もある。この点、現在でもすでに、当事者はほとんどの場合、PC等を利用して書面を作成しているのだから、電子記録による提出もそれほど困難ではないかもしれない。しかし他方で、民訴法でも、かつてオンライン申立てを可能にした平成16年改正の際には、様々な理由があるものの実務が全く追従せず、上掲の令和4年改正では、委任を受けた訴訟代理人（弁護士等）のオンライン申立てを「義務化」することで、オンライン申立制度の普及を図ったのである。

IT化・デジタル化のインパクトは、短期的には、ウェブ会議等の活用による移動コストの圧縮やスケジュール調整の容易化などに表われるが、長期的には、業務プロセス内に流通するデータのデジタル化によって、情報処理の速度や精度が高質化する点にこそ本質があると思われる。このようなデジタル化の延長線上には、AIの活用も視野に入れることができるだろう。また、裁判外紛争処理（ADR）の中には、近時、PCやスマホ上でのやり取りだけで紛争解決を提供するサービスも複数現れ、これまでのADRとは桁が違う多数の利用実績を上げているようである。それらを考えると、労働委員会のあっせん・審査手続も、今後は利用者のニーズや社会の要請に応じて、ウェブ会議活用を超えた、さらなるデジタル化の段階が訪れる、又は訪れなければならないように思われる。そのようなデジタル化は、もちろん、それ自体が目的ではなく、集团的労使紛争において、労使双方が納得するような合意や判断の高質化、又は労使関係そのものの一部であるところの手続の高質化を実現する手段として、選び取られなければならないものであろう。