

個別的労使紛争と労働委員会の役割——日韓の比較研究

吉 田 美 喜 夫
林 洪 圭

序章—本稿の課題

近年、個々の労働者が労働関係上の問題に関して使用者と争う事例が増大している。このような紛争は、労働組合と使用者との間の紛争が集団的であるのと対比して、個別的労使紛争と呼ばれ¹⁾、集団的な紛争は労働組合の組織力を背景として使用者と対等に渡り合うことで解決が可能である。しかし、個々の労働者にそのような力はない。解雇や賃金の不払いなどの場合に泣き寝入りを余儀なくされるようなことがあってはならない。では、どうすべきか。すでに各種の「一〇番運動」にみられるように、自主的な解決の努力が積み上げられている。また、労働行政上、都道府県労働局長が個別的労使紛争について指

導・助言ができるような法改正も行われた(労基法一〇五条の三。ただし本条は、本稿で扱う「個別労使紛争処理法」の制定に伴い削除された)。しかし、これでは不十分であり、救済制度を設ける形での解決を図る必要がある。

労使関係上の救済制度として、従来から労働委員会が存在する。しかし、労働委員会は集団的な紛争の解決のために制度が組み立てられているので、直接的には個別的労使紛争の解決機関としては機能できない。

では、どのような制度が考えられるか。この点について各方面から様々な提案がなされ、活発な議論を経て、結局、二〇〇一年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(本稿では「個別労使紛争処理法」という)が制定され、都道府県労

働局に置かれる紛争調整機関（紛争調整委員会）によるあつせんを軸にしつつ労働委員会にも一定の救済機能を認めるといふ制度改革が実現した。

この仕組みでは労働委員会の役割はそれほど大きくない。しかし、労働委員会を活性化させることで、新しい制度自体の活用も図られていくと考えられる。実は、韓国では、すでに一九八九年から労働委員会に個別的な労使紛争を解決する機能を認めている。したがって、日本の新しい仕組みを適切に運用していく上で、先行している韓国の経験を知っておくことは有意義である。また、日本では解雇に関する紛争事例が増加しているが、韓国でも労働委員会の扱う事件の三分の二が解雇事件であることから見ても韓国の経験は参考になると考える。

そこで、本稿では、まず日本における個別的労使紛争処理のための制度化と労働委員会の役割について概観したあと、韓国の労働委員会の状況を紹介し、最後に、両国の比較から得られる示唆をまとめることにする。なお、第二章の執筆を朴が担当し、それ以外の部分は吉田が担当した。

第一章 日本の労働委員会における

個別的労使紛争解決の可能性

一 日本における個別的労使紛争の状況

(1) 個別的労使紛争の発生状況

最初に、個別的労使紛争の発生状況を確認しておきたい。まず、裁判所で扱われる事件について見ると、一九九五年の数字であるが、民事事件新受件数は三、八〇七件で、うち通常訴訟二、八二七件、仮処分八〇二件、仮差押一七八件である。事件の内容で最大は賃金等、ついで労働契約存否確認（両方で八五％）である。長期的に見ると、労働民事事件は、この三〇年間に三倍に増加しているが、これは民事訴訟全体の増加率約二・三倍を大きく上回っている。²⁾

つぎに、労働基準監督署への申告件数は、一九九六年の場合、被申告事業場数は二一、四九四（申告事項が異なれば別にカウントされている）であり、そのうち、解雇問題が最大（五、四三九件）である。また、職業安定所での派遣法に関する労働者からの苦情・相談件数は一九九六年で二〇五件である。さらに、旧都道府県女性少年室への均等法関係の相談件数も、一九九六年で一九、八八三件に及び、内訳は募集・採用関係が五六％を

占める。

この他、不当労働行為新規申し立て件数は一九九六年で三七七件である。この数字は、一九六五—一九八四年の平均が七五〇件ほどであったことと比較すると、半減している。また、労政事務所などへの労働相談は全国で一〇万件に及ぶ。とくに、最大の規模となる東京都の八箇所労政事務所での相談・あっせん件数は二〇〇〇年度で四八、〇四五件である。これは前年より〇・六％減少したが、それでも一九九〇—九二年度は三万件台であったことと比較すると、高い水準を維持しているといえる。相談の内訳は、解雇と賃金不払い事件が四割近くである。そして、紛争の相手方に対して解決のための働きかけ¹¹あつせんに移行した件数は二九％増、うち調整で合意ができた解決率は六六・三％である。¹²⁾

なお、以上の他にも、自治体の各種相談活動⁴⁾や労働団体・弁護士団体が行う各種「一一〇番運動」にも多数の事件が持ち込まれている。

(2) 特徴と背景

このような数字は、それ以前と時系列的に比較してみると、九〇年代以降、増加していることが分かる。しかし、個別的な紛争は突然増加したというより、六〇年代以降、技術革新や減

量経営などの合理化、バブル崩壊後のリストラなど、経済環境の変化に伴う労働者への敲寄せに伴って増加してきたといえる。また、その性格は、労働組合を通じて、しかも労働組合員としての利害を体現して提出されたものとはいえない。そして、このような紛争では、裁判に訴える場合も、「一般市民の場合とほぼ共通の意識や目的をもってなされる」¹³⁾点に特徴がある。¹⁴⁾

このようなタイプの紛争が増加してきた背景として、以下の諸点が考えられる。第一は、労働組合の機能低下である。労使関係上の紛争は、労使自治によって解決できるから、これで解決できれば外部に相談したり訴訟に訴える必要はない。しかし、この解決能力は基本的には労働組合の力量に依存する。ところが近年、労働組合の組織率が低下しているところからも分かるように、労働組合はその力量を低下させている。¹⁵⁾第二に、上記のことと密接に関係するが、正規従業員によって組織される企業別組合を一般的な組織形態とする日本の労働組合では、パートや派遣などが多用されるのに伴い、組織対象を細らせるともに、組合に入れない膨大な労働者を生み出した。このような労働者は、労働条件が低位で雇用が不安定であるだけに、よけいに労働組合の援助が必要であるにも拘わらず、逆に組合から排除されているのである。第三は、グローバル化により経済競

争が激化しているうえ、バブル破綻に対応しようとしてリスト
ラが推進され、それによって、解雇や各種人事異動、労働条件
の切り下げが行われ、紛争の要因が増大していることである。
第四に、規制緩和の動向も事件を多発させる背景である。簡単
に解雇できるかの風潮を生んでいるからである。第五は、伝統
的な集団主義的な労務管理に替わり、各人の業績を処遇に反映
させる個別的な能力主義的労務管理が導入され、また、そのよ
うな労務管理と整合的な裁量労働制や三年までの有期労働契約
の法認などの制度化が行われたことである。最後に、第六とし
て、このようにして、従来、長期雇用と引き換えに柔軟な処遇
に感じていた労働者が、そのような保障を失うことと引き換え
に、クールでビジネスライクな態度をとるようになり、柔軟な
処遇に異議を唱える意識をもってきたことである。企業を訴え
るという、「会社に衝突く」行為をあえて起こす態度に示されて
いるように、企業への帰属意識が希薄化し、労働者の企業から
の自立と日本の社会の安定装置であつた「企業社会」のほころ
びが生じているのである。⁸⁾

二 個別的労使紛争の解決制度

(1) 制度化の必要性

日本の労働者の法的保護は、最低の労働条件を法律で定め、
それを超える内容については広く労使自治を承認し、労働組合
の結成と団体交渉を通じて実現する仕組みになっている。この
ような構造においては、労働条件は集团的に決定される、そし
て、もし個々の労働者の労働条件に関する問題が発生すれば、
典型的には労働組合員としての権利が侵害された不当労働行為
として争われたり、当初はそのような紛争の性格を帯びていな
くても、当該労働者が労働組合に加入したり（「駆け込み加
入」）、自ら労働組合を結成することによって、集团的紛争に転
化させて取り組まれるという例が多かった。

しかし、上記のように、このような構造では労働者の利益が
適切に擁護されなくなっている。もちろん、企業内の苦情処理
機関や労使協議制度による解決は今後も重要であるし、機能
強化が期待される。ところが、企業内での解決が期待しにくい
タイプの紛争（たとえば企業倒産に伴う賃金不払いなど）が増
加しているだけでなく、企業内での紛争処理機能をさせる
上で重要な役割を果たすべき労働組合の弱体化が見られる。ま
た、裁判所による解決は最終的な手段として確保する必要性は

認められるが、簡易・迅速な解決手段にはなりにくいし、労働団体などの相談活動もボランティア的な活動であるだけに、恒常的には維持が困難である。そこで、やはり確固とした公的な制度枠組みが必要である。ここでの制度枠組みは裁判外の紛争解決制度(ADR)を意味する。

ただし、注意しなければならないことは、ADRの整備で十分だとはいえないことである。個別的労使紛争の多くは労働者が権利侵害を蒙った権利紛争であり、そうである以上、権利があるかないかは明確にされるべきである。また、ADRによる解決が有効に機能するためには、最後には裁判で争えるという条件が必要である。したがって、本稿ではADRについての検討を行っているが、それは裁判を軽視しているのではないことを強調しておきたい。⁹⁾

(2) 個別的労使紛争処理機関の選択肢

個別的労使紛争処理制度を構想する場合、既存の制度を利用するか新しい機関を設置するか、中央政府に置くか都道府県に置くか、全国一律か地方自治体ごとの自主性を認めるか、司法機関とするか行政機関とするか、などの要素の組み合わせによって、さまざまな構想が可能である。

旧労働省の労使関係法研究会は、労使紛争の状況変化と紛争

処理制度の課題について検討し、その結果を「我が国の経済社会状況の変化に対応した労使紛争処理の在り方について(中間的取りまとめ)(平成九年度報告)」として公表した。¹⁰⁾ ここでは今後、個別的労使紛争の量的増大と質的变化が予想されるので、個別的紛争処理制度の整備が必要になる旨の提言を行った。そして、その後の事態の進展と研究の成果を取り入れて具体的に対応するための選択肢を提示したが、「我が国における労使紛争の解決と労働委員会制度の在り方に関する報告」(一九九八年一月一日)¹¹⁾ である。ここでは、六つのモデルを提起している。すなわち、①労働委員会活用案、②雇用関係委員会案、③労政主管事務所活用案、④民事調停制度活用案、⑤都道府県労働局案、⑥雇用関係相談センター案の六つである。①は説明を要しないであろう。②は、労働委員会を国の機関として「雇用関係委員会」に改組し、専門性や全国的整合性を高めたものにする案である。③は都道府県ですでに実施されている労政事務所、労働センター、労働事務所などを活用する案である。④は現行の民事調停法に基づく民事調停制度を活用する案である。⑤は、すでに一九九八年の労働基準法改正により都道府県労働基準局長(その後、労働局長に制度改正)に労働条件に関する紛争について助言・指導できるようにした改革

を發展させ、労働基準・職業安定・女性少年の三機関を統合し、個別紛争の相談・調整機能を整備する案である。⑥は「国民生活センター」など既存の相談サービス機関をモデルにした案である。

旧労働省以外にも、政党や労働組合の全国組織、使用者団体、弁護士団体などが様々な提案をしている。それらは上記六つの案のいずれかに与するか混合させた提案となっている。すなわち、連合は「新しい労使紛争解決システムの研究」⁽¹²⁾、労働委員会制度のあり方研究会⁽¹³⁾の最終まとめ⁽¹⁴⁾（一九九八年六月）において、全国一律で個別労使紛争にかかわる相談、あつせん、調停、仲裁を行うための労働委員会を全面的に活用する案を提言した。これに対し、日経連は「労働委員会制度の今後の在り方について」（一九九八年四月二日）⁽¹⁵⁾において、相談、あつせんに限定した労働委員会の利用は認めつつも、簡易裁判所の民事調停機能の活用を主張した。さらに、日本労働弁護団は労働委員会に個別的紛争処理を任せる案に最も熱心である。ただし、その場合の機能は、判定的機能ではなく、調整的機能にとどまる⁽¹⁶⁾。

ところで、上記の旧労働省の労使関係法研究会は、紛争解決のために求められているのは黑白の判定であるよりは、情報提

供、相談と紛争の簡易なあつせんであり、これが行われるだけでかなりの紛争が解決するという認識に立っている。そして、この認識から、地方労働局に調停機能を持たせる構想を推進していく立場に立っている。この背景には、一九九八年一〇月一日から開始された都道府県労働局の「紛争解決援助制度」（個別紛争について労働局長に解決援助の申し出がある場合、助言・指導する制度）が一定の成果をあげているという認識があるのである⁽¹⁶⁾。

このような労働局を利用する立場に対して、労働委員会を活用する立場も有力である。とくに、中央政府から自治体に権限を委譲し、自治体が自主的な施策を進めることを可能にする地方分権の推進に伴い、地方労働委員会の事務も機関委任事務から自治事務へと変化した。これにより、地方の実情に合った取り組みが都道府県ごとに条例、規則で対応できるようになった。すでに多くの自治体で、地方自治に基づく行政サービスの一環として労使紛争解決のための援助が開始されている。このような動向に見られるところの、これまでの労働委員会の経験と人材を活かすというスタンスも説得的である。後述の「個別労使紛争処理法」は、このような到達点を踏まえたものといえよう⁽¹⁷⁾。

(3) 司法制度改革との関係

上述したように、労使紛争は当事者で解決できなければ、最終的には裁判所で解決することになる。今日、グローバル化の進展に伴い、一方でルールの国際基準化が求められている。他方では、市場経済化の進展により、事前規制から事後処理へと規制のあり方が変化している。そのため、司法の果たす役割が重要になってきた。そこで、司法制度改革が進められることになり、そのなかでは、労働事件への対応も重要な課題である。

司法制度改革審議会の最終意見書（二〇〇一年六月二二日）では、労働事件への総合的な対応強化を盛り込んでいる。すなわち、①労働関係訴訟事件の審理期間を半減し、専門性を強化する、②民事調停の特別類型として労働調停を導入する、③労働委員会の救済命令の司法審査の在り方、雇用・労使関係の専門家が関与する裁判制度の導入の可否、労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否の検討、などを提起した。

労働裁判に関しては、様々な改革提案が司法制度改革審議会における意見陳述でも表明されている。そして、これ以外にも多くの見解表明がある⁽¹⁸⁾。たとえば、日本労働弁護団は二〇〇〇年九月三〇日に司法制度改革審議会に労働裁判の改革を申し入れた。そこでは、①争点が簡単な労働事件について、六ヶ月以内に解決する簡易迅速な労働訴訟手続の創設、②労働委員会命

令の取り消し訴訟では高裁を第一審として実質的証拠法則を採用、③裁判官の増員、④訴訟扶助制度の拡充などを提起した。なお、裁判外の紛争解決のため、労政事務所の活用とともに、労働委員会も調停・あっせんができるようにすべきであるとしている⁽¹⁹⁾。

三 「個別労使紛争処理法」の概要と問題点

(1) 制定の経過

旧労働省の個別的労使紛争処理問題検討会議による二〇〇〇年二月二五日の「個別的労使紛争処理システムの在り方について」では、使用者側は裁判所の民事調停制度の活用案を、労働側は、地方労働委員会で相談、あっせん、調停、仲裁を行う案を主張したが、旧労働省は地方労働局に紛争調停委員会を設置して調停案の提示と受諾勧告を行う案を主張したことが報告されている。そして、省庁再編後の厚生労働省は、これをもとに、「個別労働関係紛争の解決等に関する法律案要綱」を作成し、厚生労働省労働政策審議会・個別的労使紛争処理対策部会は、二〇〇一年二月九日、これに対して「おおむね妥当」と答申した。しかし、労働側委員はこれに反発した。なぜなら、地労委の活用案と全く異なるからである。また、機会均等調停委員会

が地方労働局に統合解消される点にも反対した。⁽²⁰⁾

その後、二〇〇一年二月二七日の閣議で、個々の労働者と使用者間で発生する個別的労使紛争を解決するための「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律案」を決定した。法案は二〇〇一年六月二二日、衆議院本会議で修正・可決され、六月一九日には参議院本会議で修正・可決され、成立した。本法は二〇〇一年一〇月一日から施行された。

衆議院で修正されたのは以下の諸点である。①知事の委任を受けて地方労働委員会が個別労使紛争を処理する場合、中央労働委員会が必要な助言、指導を行うこと、②地方の個別労使紛争処理施策として法案にある「情報の提供」「相談」の他、「あつせん」が加えられたことである。また、つぎのような付帯決議も行われた。すなわち、機会均等調停委員会の設置本来の趣旨を尊重した紛争調整委員会の運営を行うことである。このことの意味は、厚生労働大臣が、参議院の厚生労働委員会、均等法に基づく案件を調停する場合、会議の名称を「機会均等調停会議」とする旨検討すると述べていたことを指すものと思われる。さらに、地方労働委員会を裁判外紛争処理制度として適切に位置づけることも明記された。

(2) 法律の概要

法律の内容は、①紛争の自主的解決の努力、②都道府県労働局長に情報の提供、相談その他の援助機能の付与、③都道府県労働局長が援助を求められた場合、助言、指導ができること、④あつせんの申請があつた場合で、労働局長が必要と認めた場合、紛争調整委員会にあつせんを行わせること、⑤都道府県労働局に紛争調整委員会を置くこと、⑥あつせん委員はあつせん案の提示ができること、⑦地方公共団体も国の施策とともに、必要な施策を推進し、国もそれに必要な措置を講ずること、などである。⁽²¹⁾

(3) 立法の評価と課題

本法では、結局、労働局利用を軸に、労働委員会も一定の役割を果たす案が採用された。初めて個別的労使紛争全体を処理する機関が設置されることは評価できる。しかし、労働局は労働基準行政を管轄する機関として、罰則付きでの監督的取り締まりに従事してきた。これが労使の間に入って信頼を得つつ機能していくには、労働局に置かれる紛争調整委員会は労働局長の指揮命令から独立した機関であるべきであり、事務局も監督部署とは切り離す必要がある。紛争調整委員会が三者構成になつていない点も、このような信頼を得る上では問題である。

さらに、民事調停と異なり当事者に出頭義務がないので、紛争当事者を出頭させて解決できるかが課題となる。また、事務局職員とあつせん委員の専門性の向上も課題である。⁽²²⁾

ところで、個別労使紛争処理法では、労働委員会は中心的な位置を占めない。そのため、連合は地方労働委員会に個別紛争を扱わせる立場から政府案に反対してきた。とくに、すべての地方労働委員会で裁判外紛争処理を行うようにすることを要求してきた。これは容れられなかったが、地方労働委員会が都道府県知事の委任を受けて個別紛争を取り扱う法的根拠を明確にする修正が行われるとともに、個別紛争を取り扱うことを検討する都道府県が増えていることを踏まえ、連合はこの修正を評価している。⁽²³⁾ また、日本労働弁護団も、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律案に対する意見」(二〇〇一年三月九日)で、労働委員会という社会資源を活用する複線化を主張していた。

いずれにせよ、労働委員会が個別的労使紛争の処理に関与するには知事の委任が必要なので、知事に対する働きかけが大事である。⁽²⁴⁾ また、この関与を活性化させるには、労働委員会が従来からかかえている問題を解決する必要がある。不当労働行為新規申立件数の減少、救済率の低下、事件の平均処理日数の増

加などの点に見られるように、労働委員会がその活力を低下させているだけでなく、公正・迅速・専門性の点からも当初の設置趣旨からずれてきていること、委員の選任の公正さにも疑問が提起されていること、委員が非常勤であつて活動上限界があることなどは夙に指摘されておりである。⁽²⁵⁾ さらに、アクセスのしやすさを損なわないようにしつつ、地方自治体に設けられている各種の労働事件を扱う機関との連携やその整理統合も検討する必要がある。

第二章 韓国労働委員会の

個別的紛争審判の問題点

一 序 説

個別的労使関係事件の処理は一般的に裁判所が担当する。その専門的性格によって一部の国、つまりドイツの場合は労働裁判所、フランスの場合は労働審判所のような専門裁判所が担当し、米国と日本では一般裁判所が担当する。一方、英国では労働審判所と特別の行政機関(A.C.A.S.)が一緒に担当する。

韓国では労使関係事件の処理を裁判所と労働委員会が一緒に担当してきたという点で英国のような形だといえる。韓国では労働審判所ではない一般裁判所が担当するという点で英国と区

別されるが、少なくとも裁判所が伝統的な担当機関として存在する点で、韓国のそれを行政型だと分類することはできない。⁽²⁶⁾ もちろん、そういう分類は、韓国では行政機関が中心的役割を有することを根拠とするが、事件数の処理において裁判所が労働委員会の処理件数の三分の一（不当解雇の場合）を超えていることに注意する必要がある。

また韓国の場合、労働委員会による事件処理の対象として、一九八九年から主に不当解雇について判断することが含まれた。このような制度の歴史はまだ浅いだけでなく、十分な検討に基づいて制度化されたともいえない。一九八七年以後、労働組合が急増し、労働問題が急激に増大したことに對する臨時的処置として、何の準備もなく政策的に実施されたと見られるのであって、現に多くの問題を生んでいる。

もちろん、これは一般的に労働裁判所のような専門裁判所がない現実において個別的労使関係上の紛争を一般裁判所が処理する場合、事件を迅速に処理することができないことに照らせば理解できることである。最近、日本でも韓国のように労働委員会を活用しようとするのは、同様の理由で理解できることである。

韓国では個別的労使関係事件を労働委員会が全て処理するの

ではなく、不当解雇など一部に制限される。また、不当解雇をはじめとした勤労基準法（日本の労働基準法に相当する）上の紛争は裁判所が担当する。労働委員会は、本来、不当労働行為の処理のために設置されたが、一九八九年以後、最近ではむしろ不当解雇をはじめとした勤労基準法上の紛争処理機関へと変質している。たとえば、一九九七年の場合、労働委員会の初審において不当解雇を処理した件数は、一九二八件であるが、これは不当労働行為の処理の件数である四九五件の四倍である。これは、それぞれ労働委員会の全体処理件数の六九・二%、一四・二%を占める。⁽²⁷⁾ つまり労働委員会の業務の三分の二が不当解雇事件である。

一方、不当解雇をはじめとする勤労基準法上の紛争は裁判所によって処理されるが、一九九〇年の場合、一番のそれは四一五件であり、労働委員会が処理した件数の三分の一を超えるものの、裁判所が扱った全体事件数の〇・三%にすぎない。

しかし、韓国では行政委員会である労働委員会に、司法機能である審判的権限を賦与することに対して理論的にも現実的にも不当であるという批判がある。このような見解は、ドイツのような労働裁判所を設けて、それに審判的権限を賦与するべきであるという主張になるが、このような主張は、むしろ現実性

を欠如する側面がある。つまり、ドイツのように裁判所と裁判官が多いために業務が過度でなく、またドイツ労働裁判所のよ
うな参審制が認められない裁判所であるかぎり、そういう主張
は空理空論であるというものである。

また、三者構成の労働委員会が現在の裁判所より個別的紛争
解決に必然的に劣るという根拠もない。むしろ官僚的裁判官よ
り労使が一緒に参加する労働委員会のほうが、集团的紛争は
もちろん、個別的紛争の解決においても、いっそう合理的な機
能を果たすことができる。労働委員会に審判的機能を賦与する
ことが問題であるというのであれば、労働委員会の出発点であ
る不当労働行為に対する審判的機能自体も問題としなければな
らないことになる。

三者構成の労働委員会の機能のなかで行政委員会として最も
純粹な機能は、労働争議の調整機能である。ところで、不当勞
働行為の救済はもちろん、不当解雇の救済においても実務上調
整機能としての和解が圧倒的である点を考慮すれば、労働委員
会の機能をより積極的に評価する可能性もある。したがって、
現実には労働委員会がその審判的権限を十分に行使できるよう
な新しい制度の模索が必要である。

これは労働委員会を、韓国の場合、米国及び日本と異なつて、

労働団体関係の専門機関だけでなく、労働問題全般の独立専門
機関と見ることを前提とする。その場合には、労働委員会の独
立化と専門化、とくに事務局の専門化が必要になる。これは最
近、何年間に亘り、韓国で労働委員会の公益委員を経験した
筆者が適切に感じた点である。

ここで日本の読者のために筆者(朴)の労働委員会での経験
について、若干説明しておきたい。筆者は、日本でも労働委員
会の公益委員の任命について政治的偏見があるという事実を聞
いたことがある。つまり、有能な労働法の教授であるにもかか
わらず、その見解が進歩的だという理由で公益委員として委嘱
されないという事実である。

韓国でも、このような状況は同様に存在する。筆者も労働委
員会の公益委員を政府が任命する体制下では久しく公益委員に
選任されず、一九九五年に初めて公益委員に任命された。とこ
ろで、これは日本と異なつて韓国では労働法の教授の数があま
りにも少ないから必然的に発生した結果である。たとえば、筆
者が住む地方には労働法の教授が当時三人しかおらず、そのな
かに公益委員になれる資格を備えた教授は筆者一人であった。

筆者が労働委員会に初めて参加した時、公益委員の面々を見
て驚いた記憶がまだ新しい。なぜなら、筆者が見たところ、労

働問題の専門家は筆者しかいなかったからである。しかし、一九九五年から二年間で、筆者は一年に一件くらいしか事件を担当することができなかった。

その後、一九九七年の労組法の改正によって、公益委員が労働団体の推薦を前提として任命されるようになる、その間の一〇年余以上に亘って不法視され、一九九七年当時に不法労組だった民主労総（全国民主労働組合総連盟＝一九九五年一月設立）の推薦によって、私は公益委員になった。しかし、そのような任命を理由として、相変わらず事件の割り当てに差別があった。そこで、筆者は労働委員会に抗議した。それでも直らなかつたので、全国の民主労総の労働者委員並びに公益委員と連帯して問題点を申し立て、全員辞退を考慮したこともある。

労働委員会側は、特定の公益委員が参加するようにされた審判委員会の開催を当事者の延期申請を理由に延期し、最終的には、公益委員の事情を理由として、特定の公益委員を排除して他の公益委員が参加する審判委員会を開催したこともある。これに対して、労働委員会の審査官がその延期を決定する法的権限がないということを問題にし、審判委員会が延期の可否を決めるようにしなければならぬと主張したが、これはまだ是正

されていない。

実務上、一層大きな問題点は事務局の無能であった。事実関係を正確に調べて十分な資料を委員会に提示することが事務局の機能であるにもかかわらず、専門的知識を事務局が全然持っていない。そのため、不十分で正確な資料を提示したことから、いつも問題になった。これに対して筆者は何度も注意を喚起したが、一向に直らないので、審問途中、資料の不正確さについて事務局を大きく批判したことがある。

これは、結局の所、一九八九年に韓国で労働委員会に審判的機能が賦与された時、①労働委員会自体やその管轄機関である労働部（労働省のこと）が十分な準備をしなかつたこと、②労働界や学界が適切な批判をはじめとした助言を全然しなかつたこと、③民主労総など進歩的労組が推薦した公益委員を労働委員会自体が否定的に見る偏見がまだ残っていたこと、などに基づく問題点である。

その後、多少の法改正によってある程度の改善が行われたが、相変わらず問題は多い。本章では、上記のような筆者の経験に基づき、まず第二節で韓国と日本の労働委員会を全体的に比較し、次に第三節で韓国労働委員会の個別的紛争についての権限を検討し、さらに第四節で、その制度的な問題点と課題を探り、

最後に第五節で実務上の問題点と課題を検討することにする。

二 韓国と日本の労働委員会の比較

(1) 労働委員会の地位と組織

(イ) 労働委員会の地位

韓国の労働委員会は労働部に所属する(労働委員会法二条二項)が、日本の場合は独立した行政委員会である。韓国の中央労働委員会の委員長は最近、特別職公務員になった(同法九条三項)が、それが労働委員会の独立性を保障することになると見ることはできない。実際に労働委員会事務局の審査官など公務員は労働部職員と人事交流があり、予算も労働部のものである。

このような韓国労働委員会の労働部に対する従属的地位は労働委員会に対する信頼に重大な問題をもたらす。したがって、労働委員会は人事および予算編成などで労働部から独立した委員会へ変える必要がある。そして、労働委員会はその二大機能を分離して、労働審判院と労働調停院を別に構成する必要がある。さらに、現在の非常勤体制原則を常勤体制原則とする改革も検討されなければならない。

(ロ) 労働委員会の組織

韓国と日本の労働委員会は、いずれも中央と地方の二元化された組織体系をとっている。これについて日本では、過去に国家の独立的な行政機関としなければならないという主張が提起された⁽²⁸⁾が、現在ではこのような主張はない。韓国では、その二元化が地方分権の次元からではなく業務の便宜のため取り上げられた。実は従来、内部組織が上命下達の関係だったということが出来る。

現在、韓国と日本の労働委員会は二審制の構造になっているが、これは二つの委員会がそれぞれ独立した行政委員会であるという性格から見れば問題があつて、実務上でも裁判所と異なり労働委員会を設けた迅速性の要請に反する。したがって、基本的に二つの委員会を管轄を別にする別途の委員会とするとともに、現行法上の上下関係並びに上下審関係も撤廃するべきである。⁽²⁹⁾

(2) 労働委員会の内部構成

(イ) 三者構成の原則

韓国と日本の労働委員会が中央労働委員会(中労委)と地方労働委員会(地労委)並びに特別労働委員会によって構成される⁽³⁰⁾公労使の三者構成の原則をとる点は両国法に共通している。公

益委員は、日本の場合、労使委員の同意を得ることになっており、中労委の場合、衆参両院の同意も必要である。これに対し、韓国の場合、当該労働委員会の委員長、労組並びに使用者団体がそれぞれ推薦し、労使委員の投票で選出した者を任命するようになっている点で違っている。実務上、被推薦者がほぼそのまま任命されるから、韓国の場合には日本の場合より労使団体が公益委員任命により積極的に関与することができる。

これについて、少なくとも労使推薦の公益委員が文字通り「公益」のための委員ではなく、労使の立場を代弁するという点で、労働委員会の三者構成の原則を壊し実質的に二者構成になるという批判もある。韓国では推薦制がなかったときからそういう批判があった。しかし、筆者は、労使問題は労使が自治的に解決しなければならぬという原則の側面から、むしろこのような実質的に二者構成の性格を肯定的に見る必要もあると考える。

(ロ) 委員の数と任命

委員の数は、韓国の場合、公労使それぞれ七人から二〇人以下の範囲である。これに比べ、日本の場合、各五―一三人で韓国より人数が少ない。これは、日本の場合、従来、個別的紛争に対する処理が無く、韓国より処理事項が少ないせいであると

考えられる。現在、韓国の委員数が業務量に比べて適切であるか否かの検討は客観的には難しい。筆者はこれに対する検討資料を持っていない。しかし筆者の経験によれば、一九九九年に二月月に一件くらい担当すべき事件が分配された。これが筆者に特別なことなのか、平均的であるかについて確たることは言いえないが、後者であれば業務量に無理があったとは思えない。

労働委員会の委員長についても、その任命方法が異なっている。日本の場合、委員が公益委員のなかから委員長を選出する。他方、韓国では中労委の委員長は労働部長官の提案に基づき大統領が任命し、地労委の委員長は、中労委の委員長の推薦と労働部長官の提案に基づき大統領が任命するところの常任委員（同法二一条）中から中労委の委員長の推薦と労働部長官の提案に基づき大統領が任命することになっている（同法九条二項）。

このような中労委の委員長の大統領任命方式、そして常任委員制度と地労委の委員長の大統領任命方式は、米国及び日本（ただし、日本でも常勤委員制度はある）と異なる特別な方式であり、政治的に任命される恐れがあるので問題になる。したがって、筆者はそれについて疑問を提起してきた。⁽⁴⁾日本のように公益委員のなかから委員を選出する必要がある。

い) 資格

日本の場合、委員には一定の欠格事由が認められている。韓国の場合、国家公務員法(三三三条)に従うことになっており、日本と類似している。しかし日本の場合、公益委員の一定数は同一政党に属してはならないとの規定がある。韓国にそのような規定は無いが、すでに国家公務員法によって政党活動は禁止されている。

委員の資格要件について日本法では別に定めるところがないが、韓国では公益委員の場合について詳しい規定がある点が多くなっている。これは、中労委や地労委、審判担当や調停担当によって異なるが、たとえば地労委の審判担当は労働問題専攻者で助教授以上のもので、法曹あるいは公認労務士(日本の社会保険労務士と類似)として五年以上の在職者であることなどを要求する。

(二) 任期と待遇並びに身分保障

韓国では委員の任期は三年であるが、日本は二年である。韓国の場合、委員は公務員であるが、日本の場合、中労委の公益委員と地労委の委員は特別職、その他は一般職である。また委員の身分保障は日本のほうが強い。つまり、職務執行が不可能な場合、中労委の公益委員は国会の両院の同意により罷免され

るが、韓国では労委の議決で罷免されうるからである。

(ホ) 会議

日本の労働委員会の会議は総会と公益委員会に区分されるが、韓国では総会に当たる全員会議と部門別会議で構成され、後者はさらに審判委員会、調停委員会、特別調整委員会並びに仲裁委員会が構成される。日本では調停委員会と仲裁委員会が別に構成されるが、韓国と同じような審判委員会はない。後述する個別紛争の審判権限は審判委員会が有する。審判委員会は公益委員のなかで労委委員長が指名する三人の委員で構成される(同法一五三条三項)。

(ニ) 事務局

両国の労働委員会に事務局があるのは同じである。しかし、日本では申立があつた場合、担当する職員を労働委員会会長が指名することになっているが、韓国にはそのような定めはない。

(三) 労働委員会の権限

韓国では労働委員会に日本と同じような労働争議調整権限の他に広範な権限が認められており、そのなかに個別的労使関係の紛争に対する議決権限と判定権限がある。議決権限としては災害補償についての審査と仲裁の権限(勤労基準法九二条)、判定権限としては解雇などの正当性判断(同法三〇条一項、三

三条)の他に労働契約上の労働条件違反による損害賠償請求に対する処理(同法二六条一項)などがある。

労働委員会の権限のうち、本来の調整権限については両国法において同様に規定されている。また判定権限として両国法に共通なことは不当労働行為の審査と救済、労働協約の拡張適用の決議がある。

他方、韓国に特有のことは、議決事項として労働組合の運営についての問題の議決、争議行為の中止、災害補償の仲裁があり、判定事項として労働協約の解釈などに対する意見提示、使協議会の議決事項の仲裁、勤労基準法上の広範な判定権限などがある。これ以外にも広範な権限が認められている。そのなかに労働条件改善についての行政官庁に対する建議権(労働委員会法二二条二項)がある。

韓国労働委員会の事件処理状況を見ると、一九九三年の場合、判定事件は初審で三、〇六九件が処理されたが、調整事件は、一五二件であり、前者が圧倒的に多い。とくに不当解雇について判定権が認められる以前には一千件前後だった判定事件処理が、一九八九年には四千件以上に増えた。しかし、その後減少している。

また処理内容についていうと、初審の場合、受理事件の九割

以上が当該年度に処理され、そのなかの約八割が一月以内に処理された。また事件の約五割が和解によって処理された。これを再審による和解率と合わせると八割に及ぶ。したがって、実際は調整機能の比重が高い。

(4) 公認労務士の役割

審査時に代理人が認められる点は韓国法と日本法で同一である。しかし、日本ではそれが主に弁護士、韓国の場合は公認労務士であるという点が違っている。これは韓国の場合、日本に比べて費用が低廉ということを意味する。しかし、筆者が参加した審判委員会の審問に公認労務士が労働者を代理して参加することを見たことがなく、全部使用者を代理する場合であった。このことは、過去において、使用者でさえ弁護士を代理人として委任することがなかったことに比べると進歩には違いないが、相変わらず費用問題が労働者や労組側には負担であることを物語っている。

ところで、筆者の経験によると、公認労務士が不当解雇をはじめとした不当労働行為などの業務に精通しているとはいえないので、公認労務士の役割を積極的に評価する見解⁽³²⁾には賛成できない。少なくとも弁護士に比べると彼らの業務能力は相当劣る。したがって、やはり法律専門家である弁護士が参加する必

要がある。しかし、韓国ではまだ弁護士が「特権階級」であるため使用者さえ彼らに代理を要請するのが難しい。したがって、法曹の増大を含んだ司法改革は労働問題の場合にも積極的に要求される。

三 韓国労働委員会の個別的紛争に対する審判権限

(1) 労働条件違反による損害賠償請求の処理

韓国では勤労基準法二四条によって、明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は即時解除権を持ち、労働委員会に損害賠償を請求することができる(勤労基準法二六条一項)。日本の労基法では即時解除権だけが認められており(労基法一五条二項)、当然、裁判所に損害賠償を請求することもできる。韓国法でもそれは同じであるが、それとは別に労働委員会に損害賠償を請求することを認めている。

(2) 解雇などの正当性判断

勤労基準法三三条は、使用者が正当な理由なく解雇、休職、停職、転職、減給その他の懲戒処分をした場合、当該労働者が労働委員会に救済を申請することができると規定する。この条項は一九八九年勤労基準法改正時に導入された。他方、日本では、裁判所がこれを判断する。

勤労基準法では救済申請と審査手続を不当労働行為制度に準じるように規定している。つまり、救済の申請は解雇があつた日から三カ月以内に行わねばならず(八二条一項)、労働委員会は遅滞なく必要な調査と関係者を審問し(八三条)、救済命令また棄却決定をすべきである(八四条)。そして、これに不服な場合、一〇日以内に中労委に再審を申請し、再審について不服があれば一五日以内に行政訴訟を申し立てることができる(八五条一―四項)。ただし、不当労働行為の場合と異なり、行政訴訟の判決が確定される前に法院(裁判所)が中労委の申請による決定で中労委の救済命令の一部または全部を実行するよう命令したり、その決定を取り消すことは認められない(八五条五項)。

このような韓国の不当労働行為救済手続は日本のそれと構造は同じであるが、細部の内容はかなり異なっている。第一に、申請期間が韓国は三カ月であるが、日本は一年である。第二に、再審申請期間が韓国は一〇日であるが、日本は一五日である。第三に、行政訴訟の提起期間が韓国は一五日であるが、日本は三〇日である。一九八九年以前には、解雇予告の例外認定(勤労基準法三三条)も労働委員会が行ったが、現在は労働部長官の承認を受けるようになっていた。これは行政機関である労働

部長官に司法的判断をさせるといふ点からも問題があり、一九八九年から正当な理由のない解雇の救済を労働委員会が担当していることと関連して、法執行の統一性次元で問題になる。

(3) 休業手当支給の例外事由の承認

勤労基準法では休業手当の支給に例外を認めている(四五条)。つまり、不可避な事由で事業継続が不可能となり、労働委員会の承認を得た場合、休業手当支給額である平均賃金の一〇〇分の七〇より低い休業手当を支払うことができる。他方、日本ではこのような例外は認められないが、休業手当の支給事由を実務上限っているので、結果的には同じになる。

韓国で適用除外を認めた事由としては、唯一の原料供給源の喪失(中労委一九六五年九月九日)、工場全体の浸水(ソウル地労委一九七二年一〇月二〇日)、季節的事業である天日塩製造事業の夏期休業(忠南地労委一九七一年二月一三日)などがある。認めなかった事例では、集中豪雨について事前予防の対策不備による休業(中労委一九七〇年一〇月八日)、技術陣の立て直しと品質管理の強化による休業(中労委一九六六年二月一日)などがある。

他方、日本では、機械の検査、原料の不足、流通機構の不円滑による資材入手難、監督官庁の勧告による操業停止、親会社

の経営難による資金と資材の獲得困難(昭和三年六月一日基収一九九八号)などは休業手当を支給すべき休業の事由と認められている。

(4) 帰郷旅費支払免除事由の承認

韓国では一九九九年以前には帰郷旅費支払免除事由の承認も労働委員会の権限であった(勤労基準法七四条)が、現在では帰郷旅費制度自体がない。しかし、日本の労基法にはこの制度が一五条と六四条にあり、後者については行政官庁の認定を受け支払わないこともありうる。

(5) 休業並びに障害補償の免除事由の承認

勤労基準法八四条によると、労働者が重大な過失によって業務上負傷または疾病にかかり、また使用者がその過失について労働委員会によって認められた場合、休業並びに障害補償が除外される。日本の労基法七八条では、これを労働委員会ではなく行政官庁によると規定している。

他方、両国には労災保険法上、給付制限が認められており(日本の労災法二二条の二)、上記の制度はほとんど利用されていない。

(6) 災害補償についての審査と仲裁

勤労基準法上の災害補償についての審査と仲裁は、実質的に

は調整に該当するが、実務上、調停委員会ではなく審判委員会
が担当する(勤労基準法九二条、労働委員会法一七条三項)。
つまり、災害補償について異議がある者は労働部長官に審査ま
たは事件の仲裁を請求することができ、請求があれば、労働部
長官は一カ月以内に審査または仲裁をしなければならぬ(勤
労基準法九一条一、二項)。この期間内に審査または仲裁をし
なかつたり、審査と仲裁の結果について異議がある場合、労働
委員会に審査または仲裁を請求し、労働委員会は一カ月以内に
審査または仲裁をすべきである(同法九二条)。

しかし、災害補償は実務上、勤労基準法ではなく労災補償保
険法による場合が大部分であり、後者の場合、審査請求は別途
の手続による(労災補償保険法八八条以下)。したがって、上
に説明した労働委員会による審査と仲裁はほとんど用いられて
いない。

このようなことから、命令移行報告制度を新設し、使用者が
行政訴訟を提起する場合には、現行法のように中労委が任意で
申請するのではなく、必ず申請する制度を確立する必要がある。
しかし、長期的な立法論としては三審制の第一、二審を略して
大法院(最高裁判所)にすぐ上告する制度、または第一審を略
して第二審を最終審とする制度を検討する必要がある。

四 制度上の問題点と課題

(1) 不当解雇処理問題

上で見たように、韓国での勤労基準法上の判定権限は、実際
は労働条件違反による損害賠償請求の処理と解雇などの正当性
判断並びに休業手当支給の例外事由の承認という制限された範
囲のみで認められている。そのなかでいちばん大事なことは、
いままでもなく解雇などの正当性判断問題である。

これについては以下のような批判が提起されてきた。第一は、
勤労基準法上の解雇は厳しい法の解釈と適用並びに執行を通し
て実現されるものであるのに、不当労働行為の解雇は労働組合
の保護のためのものである点においてその趣旨が異なっており、
したがって、それぞれ法院と労働委員会が担当することが正し
いという批判である。⁽³³⁾しかし、勤労基準法上の解雇は必ずしも
法院による判断を要求するものであるとは考えられない。解雇
の正当性については勤労基準法上何の基準もなく、結局は常識
によって判断すべきである。法院による訴訟が費用と時間上、
労働者には適切ではないので労働委員会が担当するようになって
ただけであるから、労働委員会の判断機能を補強し、あくまで
労働委員会で解決すべきである。

とくに現在、韓国の裁判所のように、陪審制はもちろん参審制も認められない現実において、労働問題について常識的判断を法院に委任することは深刻な問題を提起するということを経験する必要がある。韓国の裁判所には日本のように労働事件を担当する部署が特別にはなく、伝統的に労働問題について市民法的基準によつて保守的な判断をしてきたことから問題が多かった。したがつて、現在のような裁判所の組織と体質を前提とする限り、裁判所に不当解雇の判断を委ねることはできない。つぎに、ドイツやフランスのように労働裁判所あるいは労働審判所を設けることにより参審制裁判によつて労使代表を判事として参加させる方式の導入について検討してみる必要がある。まず第一に、ドイツとフランスの制度は一九世紀から長い歴史をもつ特殊な制度であるので、これに注目する必要がある。これらは解雇紛争を含んだ労働問題の専門的処理機関として通常の裁判と異なり迅速、簡易、低廉な方式であるが、やはり裁判方式であるために訴訟遅延の問題を引き起こしている。第二に、勤労基準法三三条では労組法八九条（罰則規定）の準用を除外しているため、不当解雇の救済を受けたとしても、使用者がそれを拒否すれば現行法上ではそれを強制する執行方法がないという点である。違法解雇について罰則規定は勤労基準法に存在

しているが、救済措置について強制執行方法も考慮されなければならぬ。

(2) 解雇法制の整備

韓国には日本と同じように解雇に対する特別な立法がない。もちろん日本とは違つて勤労基準法上、整理解雇について詳しい基準があり、解雇の正当性について基本規定もある。しかし、これは日本の判例を立法化したに過ぎず、より一般的な立法を必要とするという課題は依然として残っている。したがつて、ドイツのような解雇制限法を制定する必要がある。その場合、解雇の類型毎の要件を規定し、これに反する不当解雇に対する法的効果や救済方法を明示し、解雇をめぐる紛争処理を速やかに行つたための制度を加えるべきである。

(3) 審級制度の簡素化

韓国の労働委員会では、初審と再審の手続について、これに不服な場合、裁判所による三審制が可能であるため、結局五審制になり、フランスやドイツのような労働裁判所を利用するよりも費用と時間の面で問題があるという批判がありうる。もちろん、上で見たように、実際には労働委員会の初審段階でかなり多数の事件が解決されるので、初審以上の四審制は特別な事件だけで問題になる。現行法上、五審制のある段階を省略する

ことはできない。行政審判前置主義があるので、地労委の決定について中労委の再審を経ることなく直ちに行政訴訟を申し立てることはできない。そして、不当解雇事件の場合、労働者が労働者としての地位保全をするためには労働委員会の救済手続によるべきである(労組法二条)ので、行政審判手続を略して行政訴訟だけを選択できない。その結果、五審制がたとえ例外的だとしても前審手続に五、六カ月、訴訟手続に三年が必要となり、他の行政訴訟の場合より長期間が必要となるという問題がある。

韓国では一九九八年以前、行政訴訟は二審制で、この二審制を日本でも模索する必要があるという指摘がある。しかし、当時の二審制では行政審判前置主義が取られていた³⁴⁾ので、実際は三審制と同じであったというべきであり、それが一九九八年以後、行政審判が任意的手続になって三審制に変わったにすぎないのである。また、国民の裁判を受ける権利を実質化するという点で行政裁判の三審制への復帰はあたりまえであった。したがって、裁判の三審制を二審制に短縮する提案は望ましいとはいえない。結局、裁判を受けたい場合、三審制を認めるしかない。しかし、それは極めて例外的な場合であるから、それを理由に全体の短縮を検討する必要はないだろう。むしろ短縮をし

た場合、労働委員会次元で中労委による再審を排除したり、少なくとも法律審として期間をもつと短縮する提案が検討されるべきである。

何しろ問題解決に四年余が必要となるという点は、給与が唯一の労働者には大変苛酷なことである。したがって、現行制度として可能な方法である労組法八五条五項による緊急命令制度を活性化して不当解雇にも認める必要がある。

(4) 労働委員会の強化

上で見たように、韓国では労働委員会が個別的労使紛争に対する審判権限を持っているので、何よりも委員会の専門化と委員会の実務補助機能を担当する事務局の専門化が必要である。

個別的労使紛争の審判は三人の公益委員で構成される審判委員会の担当である。韓国では法曹や教授あるいは労働問題専門家が担当するのが普通である。法曹の場合、司法的判断に大きな問題はないが、教授や専門家の場合、法学専攻でなければ司法的判断に必ずしも向いていないという問題がある。したがって、少なくとも公益委員の三分の一以上は法曹または法学の教授を任命する必要があり、審判委員には彼らのなかから一人が必ず参加すべきであろう。そして、韓国の場合、委員に対する事前教育が皆無であるので、事実認定と争点整理による十分な

調査と審問並びに命令書作成に問題が多い。したがって、このような部分に関する全般的な教育がなければ委員の専門化は不可能である。

(5) 事務局の強化

いっそう大事なことは、判断の資料を提供する事務局職員である審査官の専門化である。現在、韓国では事務局職員の資格に特別な規制はない。そして、実際には、労働部の勤労監督官が労働委員会の審査官に循環補職されている。甚だしくは業務過重と補助人員の不足によって勤労監督官が労働委員会の審査官になることを望まない傾向すらある。

このような制度には重大な問題がある。審査官の役割はどんなに強調しても十分ではないことは筆者が経験から痛切に感じた点である。審査官の役割は当事者双方の主張を整理し、それと一致する証拠を集め、審問会議の提案を作成することである。したがって、審査官には高度の専門知識と身分保障が必要である。このためには審査官の特別な選抜試験を考慮する必要があるし、選抜された審査官に対する事実認定と争点整理についての職員教育を強める必要がある。

五 実務上の問題点と課題

(1) 事件の配分問題

事件の配分並びに特定の公益委員の指定偏重問題は当事者から絶えず批判されて来た問題である。もちろん、公益委員が非常勤である現行法体制下では、これは必至なことであるが、全体会議で配分原則を決め、委員の誰もが不満を持たないよう公開的で公平に指定する必要がある。

(2) 当事者申請問題

申請は口頭でも可能だと解釈されるが、明確な手続が確立される必要がある。つまり、法院の簡易事件のように口頭提訴手続の法定化が必要である。

(3) 調査上の問題

不当解雇の調査手続では何よりも客観的な現地調査が必要である。しかし、審査官が足りないのが、現地調査が困難であるため、当事者から受けた申請書並びに答弁書、準備書面、証拠資料を基礎として付議案を作成している。当事者から陳述を聴取する場合にも、その主張事実を確認するにとどまるのが普通であり、新しい証拠確保のために参考人の陳述調書をもつことはほとんどない。このような不十分な調査は不十分な付議案作成の原因になり、さらに審問の不十分さをもたらすことになる。

り、最も理想的な紛争解決方法である和解が成立する機会が喪失される。

したがって、調査手続の公正性がいつも問題になる。その公正性を確保するためには何よりも審査官が充足され、現地訪問し、積極的に陳述証書を作成し、証拠資料を収集するべきである。

終 章

韓国の労働委員会と日本の労働委員会とは、共通点も相違点もある。これらを再度確認することはしないが、個別的労使紛争との関係で、若干述べておきたい。

韓国で労働委員会が不当解雇事件を管轄するようになったのは、まだ新しく、導入に際しても十分な検討が加えられたとはいえないので、この経験から一般的な意義を導き出すことは困難かもしれない。しかし、労働委員会が解雇事件について紛争処理の役割を担う比重が確実に高まっている。そして、朴教授によれば、裁判所は伝統的に労働問題について市民法的基準によつて保守的な判断をしてきたから、このような裁判所の組織と体質を前提とする限り、裁判所に不当解雇の判断を委ねることとはできないといい、この観点から、労働委員会を労働団体関

係の専門機関としてだけでなく、労働問題全般の独立専門機関として活性化させることを展望している。そして、労働委員会の独立化と専門化、とくに事務局の専門化が必要であることを強調している。

このような見解は、労働委員会が不当解雇についても判定的機能を有することからいえるのである。日本の場合、労働委員会のみならず、地方労働局においても、解雇について判定的機能よりは調整的機能が割り当てられるにすぎない。明確な権利紛争の解決を図るとすれば、日本でも関係機関に判定的機能を付与することが課題となる。その場合、裁判所ではなく労働委員会に強い期待がかけられるという事情のもとで労働委員会をどうするかについて考えられた朴教授の見解が参考になるものと思われる。

(1) 個別的労使紛争に関する一九九七年までの参考文献の一覧が季刊労働法一八四号六七頁に掲載されている。なお、季刊労働法一八〇号は「雇用関係の紛争解決の現状と課題」という特集を組むとともに、関連業績を紹介する論文を掲載している。

(2) 労働省・労使関係法研究会「我が国における労使紛争の解決と労働委員会制度の在り方に関する報告」(一九九八年一〇月一日)参照。

(3) 週刊労働ニュース二〇〇一年五月二八日号参照

- (4) 片岡昇・萬井隆令・西谷敏編『労使紛争と法』(有斐閣・一九九五年)一三〇頁参照。
- (5) 片岡昇『自立と連帯の労働法入門(補訂版)』(法律文化社・一九九九年)六頁参照。
- (6) そのため、このような紛争は、「市民的労働裁判」と呼ばれることもある。このような紛争の増加とその性格について、徳住堅治「労働裁判の増加と新しい波」労働法律旬報一三五〇号四頁、同「市民的労働裁判と大衆的裁判闘争」労働法律旬報一三八七号四頁参照。
- (7) 労働組合組織率は、一九九九年六月末現在で、厚生労働省「労働統計要覧(二〇〇〇年版)」によれば、組合数六八七三七、組合員数一一、五三八、五五七人、推定組織率二・五%(二五年連続の低下)である。
- (8) 企業社会の中枢を占めた中間管理職が反旗を翻している点が象徴的である。なお、上記のような労務管理システム改変の基礎にある「指導理論」として、日経連「新時代の『日本的経営』——挑戦すべき方向とその具体策(一九九五年五月)」があるといえる。
- (9) 労働裁判を重視し、労働者にとってアクセスしやすく迅速に解決が得られるように改革すべき点を強調するものに、西谷敏「労働裁判改革の展望」労働法律旬報一四九九号三〇頁以下、土田道夫「労働裁判改革」法律時報七三巻七号六八頁以下がある。
- (10) 季刊労働法一八四号五九頁以下に収録。
- (11) 労働法律旬報一四四五号二八頁以下に収録。
- (12) 労働法律旬報一四三三号四八頁以下に収録。
- (13) なお、連合は民主党と共同歩調をとっている。この基本的な考えに基づき、法案化したのが「個別的労働関係における紛争の調整的解決に関する法律」案である。その概要は週刊労働ニュース一九九九年一月二十九日に掲載されている。
- (14) 労働法律旬報一四三五号五六頁以下に収録。
- (15) 季刊労働者の権利二一〇号七六七頁参照。
- (16) 本制度の運用状況について、週刊労働ニュース一九九九年一月二十九日号参照。
- (17) なお、二〇〇〇年一月八日、全国労働委員会連絡協議会(全労委)総会での報告「労働委員会制度のあり方に関する研究委員会報告」(週刊労働ニュース二〇〇〇年一月三日号)も参照。
- (18) このような見解を収録するものに、「資料/司法制度改革審議会に際しての労働裁判改革をめぐる見解」労働法律旬報一四九九号三六頁以下がある。
- (19) 週刊労働ニュース二〇〇〇年一〇月一六日号参照。
- (20) 週刊労働ニュース二〇〇一年二月二日号参照。
- (21) 本法の解説として、山本吉人「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の意義と課題」労働判例八一〇号五頁以下がある。
- (22) 岩村正彦「個別労使紛争の解決に向けて」週刊労働ニュース二〇〇一年五月二八日号参照。
- (23) 週刊労働ニュース二〇〇一年六月二五日号参照。
- (24) 連合はこのような働きかけを全国的に展開するといふ。週刊労働ニュース二〇〇一年七月二日号参照。
- (25) 労働委員会の機能低下や問題点については、山本吉人「労働委

- 員会命令と司法審査』(有斐閣・一九九二年)九六頁以下、「労働委員会」前掲『労使紛争と法』一八一頁以下「本多純亮」参照。
- (26) 李鋌「解雇紛争解決制度の比較法的研究3」『法学協会雑誌』一五卷七号一九九頁参照。
- (27) 韓国労働委員会判例集第三卷二号(一九九七年版)参照。
- (28) 労使関係法研究会『労使関係法運用の実情及び問題点1』(一九六六年)二二九頁参照。
- (29) 同旨、初山錚吾「労働委員会の将来」講座二二世紀の労働法(有斐閣・二〇〇〇年)八卷二四九頁参照。
- (30) 李鋌「韓国における労働委員会個別紛争処理——日本との比較を中心に——」『日本労働研究雑誌四三六号(一九九六年)二六頁参照。
- (31) 朴洪圭『労働団体法』(三英社・二〇〇〇年)五〇二頁参照。
- (32) 李・前掲「解雇紛争解決制度の比較法的研究」3「一六四頁参照。
- (33) 金亨培『労働法』(博英社・一九九七年)四三三頁、同『勤労基準法』(博英社・一九九三年)七三〇頁参照。
- (34) 李・前掲「解雇紛争解決制度の比較法的研究」3「一一九頁参照。

